

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
ESPECIALIDAD: RELACIONES INDUSTRIALES

En especial a nuestra querida titora, por su espíritu, orientación y enseñanza
transmitida.

Verónica y Martha, por su incondicional ayuda y agradable compañía.

A Cecilia por su calidad humana y por habernos aguantado durante este tiempo.

Al profesor Edeffino López por la ayuda e interés brindada.

PROYECTO DE TRABAJO DE GRADO

LA PRIVATIZACION EN VENEZUELA Y LOS BENEFICIOS SOCIOECONOMICOS DE LOS TRABAJADORES

Dr. José M. Hernández

Ministerio del Trabajo

Marina de Ramírez

CANTV

Marco Echaverría

CANTV

Freddy Idriarte

PETROCADE

Yurayma Torres

de Venezuela

Miguel Ángel León

de Venezuela

AUTORES:
DANIEL LAYA QUINTANA
PABLO M. LUCHSINGER NEWTON

PROFESOR GUIA: HAYDEE DEUTSCH M.

OCTUBRE, 1996

INDICE DE CONTENIDO

	Pag.
RESUMEN	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
OBJETIVOS	12
<i>OBJETIVO GENERAL</i>	12
<i>OBJETIVOS ESPECIFICOS</i>	12
MARCO TEORICO	14
<i>PRIVATIZACION</i>	15
NATURALEZA DEL ESTADO	18
BIENES PUBLICOS	20
EXTERNALIDADES	21
ANTECEDENTES DE LA PRIVATIZACION EN VENEZUELA	22
PRIVATIZACION EN VENEZUELA COMO POLITICA PUBLICA	25
FONDO DE INVERSIONES DE VENEZUELA (FIV)	26
POLITICA DE PRIVATIZACION	28
CRITERIOS APLICABLES PARA INCLUIR A UNA EMPRESA DENTRO DEL PROGRAMA DE PRIVATIZACIÓN	29
MODALIDADES	30
LEY DE PRIVATIZACION	31
LA PRIVATIZACION Y LOS TRABAJADORES	33
<i>BENEFICIOS SOCIOECONOMICOS</i>	37
PRESTACIONES ADICIONALES	38
BENEFICIOS MARGINALES	38
SERVICIOS SOCIALES	39
RESEÑA HISTORICA	40
FINALIDAD DE LA APLICACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BENEFICIOS POR PARTE	

DE LAS EMPRESAS	44
CLASIFICACION DE LOS BENEFICIOS ADICIONALES POR DIVERSOS AUTORES	46
<i>LA CONVENCION COLECTIVA DEL TRABAJO</i>	50
ANTECEDENTES DE LA CONVENCION COLECTIVA EN VENEZUELA	53
LA CONVENCION COLECTIVA EN VENEZUELA SEGUN LA LEY ORGANICA DEL TRABAJO	54
CLASIFICACION DE LAS CLAUSULAS DE LA CONVENCION COLECTIVA	56
MEDICION DE COSTOS DEL CONTRATO COLECTIVO	58
CLASIFICACION SEGUN SU DURACION	58
CLASIFICACION DE LAS CLAUSULAS SEGUN SU VARIABILIDAD EN FUNCION DEL SALARIO	59
<i>COMPENSACION TOTAL</i>	62
<i>COMPAÑIA ANONIMA NACIONAL DE TELEFONOS DE VENEZUELA</i>	66
<i>EL CENTRAL AZUCARERO DEL TACHIRA</i>	67
MARCO METODOLOGICO	69
<i>TIPO DE INVESTIGACION</i>	69
<i>DISEÑO DE LA INVESTIGACION</i>	72
<i>TIPO DE INVESTIGACION SOCIAL</i>	72
<i>UNIDAD DE CONTEXTO</i>	73
<i>UNIDAD DE ESTUDIO</i>	73
<i>UNIDAD DE ANALISIS</i>	73
<i>UNIDAD DE REGISTRO</i>	74
<i>FUENTES</i>	74
ANALISIS	76
<i>CARACTERIZACION DEL PAQUETE DE CLAUSULAS SOCIOECONOMICAS</i>	77
<i>ENTORNO MACROECONOMICO</i>	89
<i>COSTOS DE CONTRATACION COLECTIVA</i>	92
COSTO ANUAL SEGUN EL TIPO DE CLAUSULA	101
<i>COMPENSACION TOTAL DEL TRABAJADOR</i>	104
INDEXACION A LOS BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES	112
CONCLUSIONES	118
BIBLIOGRAFIA	129

RESUMEN

El cambio de propietario que se produce cuando las empresas públicas son privatizadas y, todas las variadas consecuencias e innovaciones que pueden ocurrir, son los hechos que motivan a los autores a investigar acerca del denominado proceso de "privatización". Aún cuando el tema puede ser abordado desde muchas ópticas, aun así, estudiado desde el enfoque de las Relaciones Industriales, existe una diversidad de análisis que se pueden realizar. Por lo tanto, al delimitar la investigación se decidió realizar un análisis cuantitativo de los beneficios socioeconómicos contemplados en las convenciones colectivas de las empresas privatizadas. Esta delimitación se fundamenta en dos razones principales: primero la escasez de memorias de grado basadas en análisis cuantitativos - herramienta fundamental a la hora de tomar decisiones o precisar conclusiones en nuestra disciplina - y, segundo la importancia de obtener conclusiones numéricas basados en hechos ya ocurridos.

El criterio utilizado en la elección de las empresas a estudiar fue el análisis de un caso de privatización bajo la modalidad de venta de activos y otro estructurado como una venta de acciones. Una de las diferencias más importantes para el presente estudio es la sustitución total de patrono que se produce en la modalidad venta de activos en contraposición con lo que sucede con la otra modalidad de privatización.

Los casos que se estudiaron fueron los de la Compañía Anónima Nacional de Teléfonos de Venezuela (CANTV) y el Central Azucarero del Táchira (CAZTA). Ambas empresas fueron privatizadas como consecuencia de la política pública implantada en el país en el año de 1989. La primera se privatizó bajo la modalidad venta de acciones y la segunda por el criterio venta de activos

El enfoque adoptado en este estudio fue el análisis de los cambios ocurridos en los beneficios socioeconómicos desde el punto de vista del propietario o patrono por una parte y, desde la perspectiva de los trabajadores por la otra. Tal análisis se basó en la medición de los costos de contratación colectiva y, la compensación total recibida por el trabajador, respectivamente.

Para lograr el objetivo del estudio, el tipo de investigación escogido fue del tipo descriptivo de comparación, bajo un diseño no experimental longitudinal de tendencia.

En síntesis, la finalidad de la investigación es conocer las diferencias del paquete de beneficios socioeconómicos contemplado en las convenciones colectivas anteriores y posteriores a la privatización de ambas empresas estudiadas.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

Venezuela en menos de dos décadas ha pasado de ser un país con una economía en expansión propulsada por la bonanza petrolera, a un Estado en crisis, con recesión económica, alta inflación y un amplio déficit presupuestario. El flujo de dinero que ingresó al país en la década de los '70 y principios de los '80, a causa de los altos precios del petróleo, llevó al Estado a convertirse en el principal inversionista, con interés en una gran diversidad de empresas, desde centrales azucareras y bancos, hasta líneas aéreas, pasando por hoteles e hipódromos.

A finales de los '80 la precaria situación económica se hizo insostenible, lo que llevó a que en el año 1989 se tomaran medidas económicas de ajuste, en lo que se conoció como el "Paquete Económico" del segundo gobierno de Carlos Andrés Pérez.¹ El programa de ajuste tenía tres componentes principales: 1) medidas de estabilización, 2) reformas estructurales y 3) los programas sociales compensatorios.

¹ Para 1988 Venezuela presentaba cuatro grandes desequilibrios macroeconómicos: un déficit de balanza de pagos de 4.672 millones de U.S. \$, el déficit del sector público consolidado se ubicó en 8,6% con respecto al PIB, la tasa de interés pasiva era de 10% vs. una inflación del 60%, El desequilibrio del sistema financiero fue del 20% aprox. ente captaciones y colocaciones. Fuente: BCV. Informe Anual. 1990.

Una de las reformas estructurales contemplaba la privatización de empresas que produjeran pérdidas sostenidas en el tiempo al Estado.²

Desde el punto de vista de la propiedad privada, algunas de las razones por las que las empresas públicas fracasan pueden ser:

- 1) La constitución de una empresa pública, generalmente obedece a una decisión política, en la cual el Estado apela a sus variados poderes coercitivos para obtener los fondos que necesita a fin de poner en marcha la actividad empresarial. En cambio, una empresa privada requiere para constituirse requiere de un capital que va a ser arriesgado por sus propietarios, de ahí que tengan que ser muy cautelosos a la hora de una inversión o un compromiso de capital.
- 2) Las empresas públicas una vez constituidas pueden ser mantenidos a flote por el Estado cuando comienzan a tener resultados negativos, mediante la inyección de fondos adicionales.³ Por el contrario, si cuando una empresa privada no funciona bien tiene que enfrentar la amenaza de la quiebra.
- 3) Las empresas públicas suelen ser administradas por funcionarios designados por el gobierno, tales funcionarios por lo general han tendido a estar mas interesados

² Existen dos criterios principales en cuanto a incluir o no una empresa determinada en el programa de privatización. El primero, tiene que ver con la naturaleza de los bienes o servicios que la empresa genera. Existen bienes que por razones técnicas, económicas o estratégicas tienen un carácter típicamente público. El segundo criterio se refiere al viabilidad económica y política de cada proyecto de privatización.

³ Para el período 1986 - 1989, las empresas públicas venezolanas recibieron transferencias directas del gobierno central equivalentes a aproximadamente un 11.5% promedio anual del gasto publico total. En algunos años estas cifras superaron el monto total invertido en áreas como educación y salud. Fuente: Banco Central de Venezuela. Informe económico 1990.

en desarrollar habilidades políticas en lugar de adquirir destrezas característicamente productivas. Por el contrario, las empresas privadas velan por el desenvolvimiento de su propio negocio o industria y, por lo tanto, les es imperativo ser económicamente eficientes.⁴

Un aspecto importante en la privatización es lo referente al ámbito laboral,⁵ y más específicamente lo referente a los beneficios socioeconómicos contemplados en la convención colectiva de la empresa en privatización, los cuales persiguen prevenir y atender las contingencias del trabajador a corto y a largo plazo inherentes a la vida.⁶

Con la racionalización de costos que se produce en las empresas públicas una vez vendidas a manos privadas, los contratos colectivos se sujetan a renegociación. El nuevo propietario de la empresa privada, al carecer de recursos ilimitados suele basar la política de la empresa en la razón económica (maximización de la ganancia), a diferencia de la gerencia pública en la cual la razón social (redistribución de las riquezas) ha solido ser la razón principal.

⁴ Robert Dubuc: "Privatización". Centro de Divulgación del Conocimiento Económico (CEDICE). Numero 32. Caracas 1990.

⁵ La política de privatización contempla una estrategia especial para esta área, donde resalta el Programa de Participación Laboral.

⁶ La ley de privatización en el párrafo único del artículo 27 estipula: "Las convenciones colectivas, usos y costumbres laborales así como los derechos adquiridos de los trabajadores no podrán ser desmejorados, salvo que sean sustituidos por otros beneficios que en su totalidad superan o por lo menos mantengan la misma amplitud de los derechos vigentes para la fecha anterior de la privatización.

El cambio de propietario que ocurre en las empresas privatizadas puede incidir en los beneficios socioeconómicos contemplados en las convenciones colectivas de tal empresa. Estas diferencias en los beneficios socioeconómicos se pueden estudiar desde dos puntos de vista, a saber: el empresarial y el de los trabajadores.

En este Trabajo de Grado se estudian dos casos de privatización en el país, estructurados en dos modalidades: 1) Venta de Acciones y 2) Venta de Activos.⁷ En ambos casos se describirán, analizarán y compararán los beneficios socioeconómicos contemplados en las convenciones colectivas antes y después de la privatización, para lo cual se diseñará un paquete que incluya los beneficios socioeconómicos más tradicionales.⁸

El análisis se basa principalmente en dos técnicas cuantitativas utilizadas en la disciplina de las Relaciones Industriales, para medir los costos o ingresos según el punto de vista adoptado, generados por los beneficios adicionales al salario. La primera técnica es la medición de la compensación total percibida por el trabajador y, la segunda es el cálculo de los costos de contratación colectiva. Las empresas en estudio son la Compañía Anónima de Teléfonos de Venezuela (CANTV) y el Central Azucarero del Táchira. El primer caso representa la modalidad de privatización mediante la venta de acciones, mientras que el segundo representa la venta de

⁷ La política de privatización estipula diferentes opciones de privatización. Estas modalidades se agrupan en dos grandes clases: con transferencia de propiedad y sin transferencia de propiedad.

activos. La diferencia principal, desde el punto de vista laboral, radica en que, en la venta de activos se producen dos hechos fundamentales para el desarrollo posterior de la privatización:

Sustitución del patrono: de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo en los artículos 89 y sucesivos, a esta sustitución de patronos da derecho a los trabajadores a manifestar su voluntad de aceptar o no al nuevo patrono. De manera que, los trabajadores que no acepten la sustitución del patrono son indemnizados mediante el pago doble de sus prestaciones sociales, y a los trabajadores que si acepten la sustitución del patrono se les constituya un fideicomiso laboral garantizando el monto de sus prestaciones sociales.

Liquidación de la razón social para lo cual fue concebida la empresa. Este hecho obliga, entre otras cosas, la cancelación de todas aquellas deudas de la empresa frente a sus trabajadores y, deja sin efecto todos los contratos colectivos, actas y convenios o documentos suscritos con anterioridad.

Para los fines del estudio, la sustitución de patrono representa una variable importante a tomar en cuenta.⁹

⁸ El paquete de beneficios socioeconómicos es aquel que contiene cláusulas que estipulan formas mediatas de remuneración en las que fundamentalmente se aprecia una especial característica: su condición humana, en lo relativo a sus proyecciones sociales y familiares.

⁹ Uno de los objetivos del estudio es comparar los cambios que se sucedieron en el Paquete de beneficios socioeconómicos entre la CANTV y el Central Azucarero del Táchira (CATZA).

De todo lo cual la interrogante de la investigación a resolver sería la siguiente:

¿Cuáles son las diferencias en el Paquete de Beneficios Socioeconómicos contemplados en las convenciones colectivas de sus articulados anterior y posteriormente a la privatización, las empresas CANTV y el Central Azucarero del Táchira, comprendidos durante el período 1989-1996?

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

¿Cuáles son las diferencias en el Paquete de Beneficios Socioeconómicos contemplados en las convenciones colectivas de sus articulados anterior y posteriormente a la privatización, las empresas CANTV y el Central Azucarero del Táchira, comprendidos durante el período 1989-1996?

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Caracterizar el Paquete de beneficios socioeconómicos de las convenciones colectivas de las empresas CANTV y el Central Azucarero del Táchira durante el período 1989-1996.
- Realizar un estudio de los costos en materia de costos de Convención Colectiva en CANTV y el Central Azucarero del Táchira, en dos contratos colectivos anteriores y dos posteriores a la privatización, en el período establecido.

- Cuantificar la "Compensación Total" de los beneficios socioeconómicos contemplados en las convenciones colectivas de las empresas en estudio, durante el período determinado.
- Comparar el paquete de beneficios socioeconómicos, en cuanto a los costos de contratación colectiva y la compensación total del trabajador, antes y después de la privatización de la CANTV
- Comparar el paquete de beneficios socioeconómicos, en cuanto a los costos de contratación colectiva y la compensación total del trabajador, antes y después de la privatización de el Central Azucarero del Táchira
- Comparar en términos relativos, los paquetes de beneficios socioeconómicos de la CANTV y el Central Azucarero del Táchira, cuando eran empresas públicas y, ahora como empresas en manos privadas.

MARCO TEORICO

A lo largo del presente capítulo se examinarán, describirán las diferentes definiciones, antecedentes y teorías vinculadas al objeto del estudio. La información presentada se desarrolla desde lo general hasta lo específico. Por ello, la primera sección trata lo concerniente a la privatización, por ser esta política pública el contexto que engloba el estudio y, por ser el hecho que determina la comparación. Seguidamente, en la segunda sección, se describen, los beneficios socioeconómicos. Dicha sección se inicia con una reseña histórica sobre la aparición y desarrollo de los mismos apuntando seguidamente a una serie de conceptos y clasificaciones que, son necesarios manejar por constituir precisamente las variables del análisis.

La Convención Colectiva del Trabajo es la temática descrita en la tercera parte. Su referencia es obligatoria, por ser el documento que incluye la normativa que regula las relaciones laborales y, en donde están incluídas todas las estipulaciones referentes a los beneficios socioeconómicos. Por lo tanto, se ahondará en un estudio como proceso señalando los conceptos vinculados al mismo; sus antecedentes a nivel mundial y en Venezuela, finalizando con una

revisión del marco legal general del área en nuestro país, por lo cual se estudian los artículos de la Ley Orgánica del Trabajo referentes a la Convención Colectiva.

En la cuarta y quinta sección, se explican las técnicas utilizadas en el análisis cuantitativo de los beneficios socioeconómicos contemplados en las convenciones colectivas de las empresas objeto de estudio. La primera técnica, es la medición de costos de contratación colectiva y, es la medición de la compensación total recibida por el trabajador la segunda.

El marco teórico finaliza, con una descripción general sumaria de cada una de las empresas en estudio.

PRIVATIZACION.

La Privatización como proceso de política pública ha cobrado mucha importancia en nuestro país tanto por las partes que involucradas en el mismo, como por las consecuencias que esta acarrea para la sociedad en donde se lleva a cabo. Debido a la complejidad del tema, resulta imposible estudiarlo exhaustivamente, sin embargo, es necesario señalar los conceptos vinculados al proceso de reforma del estado; examinar los antecedentes de la privatización; la política y la Ley de

Privatización en Venezuela; rol del Fondo de Inversiones de Venezuela como ente encargado de ejecutar el proceso; los beneficios de la privatización.

La privatización no es sólo un concepto económico, sino también social y político. Esto hace del proceso de privatización un fenómeno interesante de estudiar, ya que va más allá de la mera dimensión económica y de la dinámica mercantil, que implica básicamente la venta o transferencia de empresas públicas al sector privado. La privatización implica una redefinición del papel del Estado en la sociedad por un lado, y el desarrollo de la sociedad civil por la otra¹⁰.

La privatización para los fines del estudio en Venezuela y, para los fines del estudio se entiende como el proceso de transferencia de la propiedad o de la gestión de bienes y servicios del sector público al sector privado a través de diversos mecanismos.

Desde el punto de vista del Estado Venezolano, "la privatización es una orientación de la política económica, que responde a las necesidades y posibilidades de desarrollo y modernización del país y ha constituido una alternativa exitosa en la marcha de un considerable número de empresas estatales, productoras de bienes y servicios, al deslastrarlas del estado de deterioro operacional,

¹⁰ En la revista SIC de octubre de 1995 el Prof. Luis Pedro España define privatización como "la reducción del área de influencia del Estado sobre la economía y la vida social en general, transfiriendo funciones y facultades a los particulares; sean ellos: la empresa privada, la comunidad, la familia o el individuo"

económico y financiero en que se hallaban, generándose con ello una reforma estructural profunda.”¹¹

El origen de la palabra privatización proviene del latín “*privare*”, que significa “privado de”. El término aparece en el Oxford English Dictionary con el significado de “*Not holding public office or position*” (“no teniendo cargo o posición pública”).

“Pocas políticas públicas persiguen tantos y tan disímiles objetivos como la privatización”.¹² El proceso de privatización no viene dado solamente por vía de políticas públicas emanadas del Estado, dentro de un plan de desarrollo sino también puede ser resultado del empobrecimiento progresivo del Estado y su dispersión.

Antes de entrar de lleno en los aspectos de la privatización, en especial, el proceso que como tal se inicia en nuestro país en el año 1991, como una medida de la política económica del segundo gobierno de Carlos Andrés Pérez, surge una primera observación teórica, referida al tamaño del sector público o a la ingerencia del Estado en la sociedad.¹³ A lo largo de los años, se han ido conformando dos posiciones claramente opuestas en torno al tamaño y las funciones propias del Estado. Por un lado, la teoría liberal primitiva sostiene que el Estado debe intervenir

¹¹ Fondo de Inversiones de Venezuela. “Programa de Privatización”. Caracas (Venezuela) 1996. pag. 2.

¹² TORRES, Gerver. “¿Quiénes ganan, quiénes pierden?. La Privatización en Venezuela.” Caracas, 1994 Paga. 69.

en la sociedad el mínimo indispensable, es decir, debe limitarse ejercer el control en su totalidad del uso de la fuerza física o violencia (vigilancia del orden público) y velar por el cumplimiento de las normas establecidas. La posición opuesta, representada en el socialismo afirma que el Estado tiene potestad absoluta en la economía de un país, en donde el sector público lo abarca todo. Lo cierto es que, no existe fórmula o ideal en cuanto a cual debería ser el tamaño del Estado.¹⁴

NATURALEZA DEL ESTADO.

El Estado como agente económico se diferencia de los otros agentes económicos por sus objetivos y por los instrumentos que utiliza para alcanzarlos. En cuanto a los objetivos señala Torres "el Estado persigue el mayor crecimiento, la mayor eficiencia y la mayor equidad para el conjunto de la sociedad"¹⁵. No existe otro agente económico que busque dichos objetivos aún cuando puedan contribuir al alcance de ellos. Así mismo, los medios que usa el Estado presentan dos características principales; "su capacidad compulsoria y su universalidad"¹⁶. La primera se refiere a que el Estado puede establecer impuestos o prohibir algún tipo de actividad económica y, lo segundo, se refiere a su territorialidad o soberanía.

¹³ Para los efectos del Trabajo de Grado al utilizarse el término Estado, se refiere indistintamente al Sector Público nacional o regional.

¹⁴ Gerver Torres, afirma "Sin duda alguna, el fracaso del socialismo como modelo económico, constituye un mito trascendente en la comprensión de los límites de la intervención estatal. Este hecho, sin embargo, no puede llevarnos a pensar que el problema teórico de la participación del Estado en la economía está resuelto"

¹⁵ TORRES, Gerver. "Quienes ganan, quienes pierden. La Privatización en Venezuela." Caracas, 1994 Pag. 27.

¹⁶ TORRES, Gerver. Op cit.

Esta naturaleza particular le otorga al Estado ventajas y desventajas comparativas con otros agentes económicos.¹⁷

Dada la amplitud de los objetivos y sus variadas formas de intervención, el Estado tiene por ámbito de actuación toda la economía, nadie puede escapar de su influencia, ya sea a través de los regímenes de impuestos o desde la producción de un bien o servicio, "en esto consiste la potencialidad y el peligro de la intervención del Estado en la economía".¹⁸

Sin embargo, el Estado está sujeto al igual que los demás agentes económicos a condiciones universales, tales como: recursos limitados, costos de oportunidad y costos empresariales (recursos humanos, materiales y financieros).¹⁹

Como consecuencia de la amplitud de la intervención del Estado en la economía, debe existir una consciencia de que tipo de bienes se están elaborando, con la finalidad de producir bienes que serían realmente de difícil producción por los privados y a su vez, son necesarios para la sociedad. A continuación se explica el concepto económico de bien público y de externalidades que, son algunas de las

¹⁷ Una ventaja, por ejemplo, es el poder que tiene para reservarse el derecho a la explotación o producción de un bien o servicio determinado (monopolio). En cambio, el costo que representa tomar decisiones democráticas, es una desventaja.

¹⁸ TORRES, Gerver. "Quienes ganan, quienes pierden. La Privatización en Venezuela." Caracas, 1994 Pag. 28.

¹⁹ El Estado venezolano de las décadas de los '70 y '80, no presentaba costos empresariales y de oportunidad relevantes, dado lo casi ilimitado de sus recursos producto de la renta petrolera.

nociones en las que se fundamenta la transferencia de la producción de bienes y servicios del sector público al privado.

BIENES PUBLICOS:

La definición de bien público o privado se hace a partir de las cualidades propias que poseen dichos bienes, independientemente si lo produce el sector privado o el sector público. Un bien público presenta dos atributos principales, en primer lugar. En relación a este bien no existe costo marginal o adicional por añadir un nuevo consumidor al disfrute del bien y; en segundo término, resulta casi imposible impedir que alguien disfrute "gratuitamente" del mismo. Según Torres:

"Estas dos características particulares de los bienes públicos hacen que, dejado a su libre iniciativa, el mercado no lo produzca o al menos, no lo haga en la cantidad socialmente deseable."²⁰

Sin embargo, el Estado no tiene porque producir directamente el bien o servicio, lo que se aspira es que se garantice su provisión. Proveer y producir son dos conceptos totalmente diferentes y perfectamente separables.

²⁰ TORRES, Gerver. "Quienes ganan, quienes pierden. La Privatización en Venezuela." Caracas, 1994 Pag. 34.

EXTERNALIDADES.

La noción de externalidades se refiere a un caso donde resulta necesaria la intervención estatal. Se entiende por externalidad, el efecto no buscado que resulta de la producción o consumo de un bien. Existen externalidades positivas o negativas. Las primeras inciden favorablemente en el conjunto de la sociedad, a diferencia de las segundas que producen costos sociales para el colectivo en favor de beneficios individuales²¹. Es en este último caso en que se amerita la intervención del Estado. De la misma manera, en relación a las externalidades positivas Torres apunta "dejadas a la suerte del mercado, aquellas actividades que producen externalidades positivas, no se producirán tanto como su beneficio social lo justificaría"²².

Existen dos casos principales de externalidades negativas que, sin duda ameritan la intervención del Estado.²³ A saber, las fallas de mercado y la asimetría de la información, se traduce en que el consumidor no disponga de toda la información veráz necesaria para hacer su elección. Sin embargo, el Estado también presenta fallas y limitaciones que, en algunos casos imposibilitan superar las deficiencias del mercado. Entre las limitaciones más importantes se destacan:

²¹ El ejemplo más clásico de una externalidad negativa es la contaminación de un río producto de una actividad industrial. Esto representa un costo social para los habitantes de la zona y un beneficio para el dueño de la empresa al no tener que invertir en plantas de tratamiento.

²² TORRES, Gerver. "Quienes ganan, quienes pierden. La Privatización en Venezuela." Caracas, 1994 Pag. 36..

²³ La intervención del Estado no tiene que ser necesariamente la producción de un bien o servicio.

1. A igual que en el sector privado. La escasez de información que, limita la capacidad de toma de decisiones del Estado.
2. Las limitaciones burocráticas que crean problemas en la instrumentación de los planes, programas y políticas públicas²⁴.
3. La naturaleza política de la acción estatal que, en muchas ocasiones manipula o distorsiona los objetivos originales perseguidos.

Obviamente en una administración próspera, estas limitaciones pueden ser consideradas males menores, pero en el caso de una economía en crisis resulta necesario superarlas y lograr un saneamiento para poder volver a impulsar la actividad económica con ayuda del sector privado.

ANTECEDENTES DE LA PRIVATIZACION EN VENEZUELA.

Existe consenso generalizado en afirmar que el sector público venezolano ha alcanzado dimensiones excesivas, al ocuparse de múltiples y variadas actividades. Este hecho, se evidencia mediante una revisión histórica del rol del Estado en la economía de país. Se puede resumir que el papel protagónico que el Estado ha asumido en las relaciones económicas y sociales viene dado por su condición rentista. "El rol del Estado como modernizador, a partir de la distribución de la renta,

²⁴ Una de las más importantes es la dificultad de modificar las asignaciones presupuestarias de acuerdo a los cambios que ocurren en el contexto.

va variando la forma de intervención de éste conforme como se va avanzando en el desarrollo de la economía interna".²⁵

El primer gobierno de Carlos Andrés Pérez representa el período de mayor expansión e influencia del Estado en la sociedad. La nacionalización del petróleo sirvió de base para la ejecución del ambicioso "V Plan de la Nación"²⁶. Es la época conocida como "La Gran Venezuela" o llamada también "capitalismo de Estado". La función del Estado para entonces, como lo señala Luis Pedro España, era de "canalizar el ingreso rentista y el potencial de endeudamiento que este brindaba en la creación de un sector público no petrolero, donde la participación privada no tenía objeto y hasta podía considerarse un mal menor".²⁷

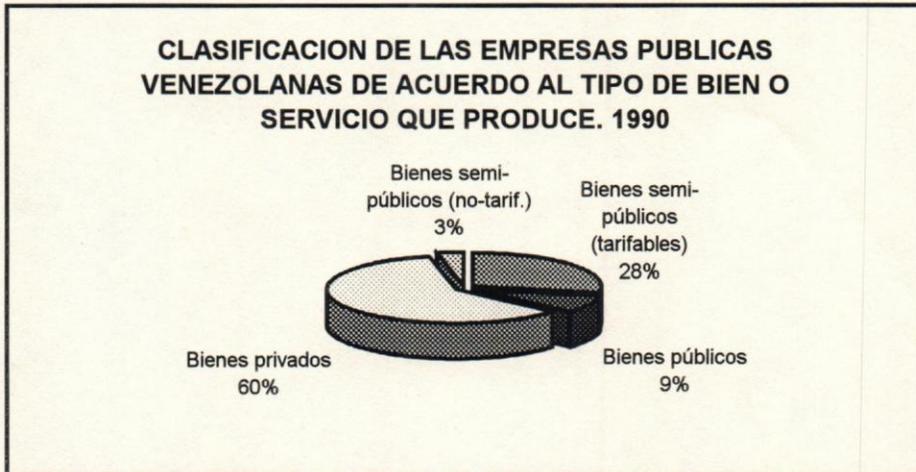
Una manera de medir el tamaño del sector público en la economía es mediante un indicador que relaciona el gasto público total con el producto generado por toda la economía (Producto Interno Bruto). Según cifras del Banco Central de Venezuela para el año de 1978 el gasto público representaba un 60% aprox. del PIB, cifra que fue disminuyendo hasta llegar en 1989 a un 30%. Estas cifras reflejan que el sector público disminuyó su tamaño considerablemente en la década de los '80, reduciéndose a la mitad después de 11 años.

²⁵ ESPAÑA, Luis Pedro "Revista SIC" Octubre de 1990. Pag. 341.

²⁶ Este plan convirtió a Venezuela en un verdadero "Estado Empresario".

²⁷ ESPAÑA, Luis Pedro. op cit. Pag. 350.

Para 1990 el Estado Venezolano poseía alrededor de 429 empresas, de las cuales el 60% se ocupaban de la producción de bienes privados.²⁸



Fuente: CORDIPLAN. Citado por Gerver Torres.

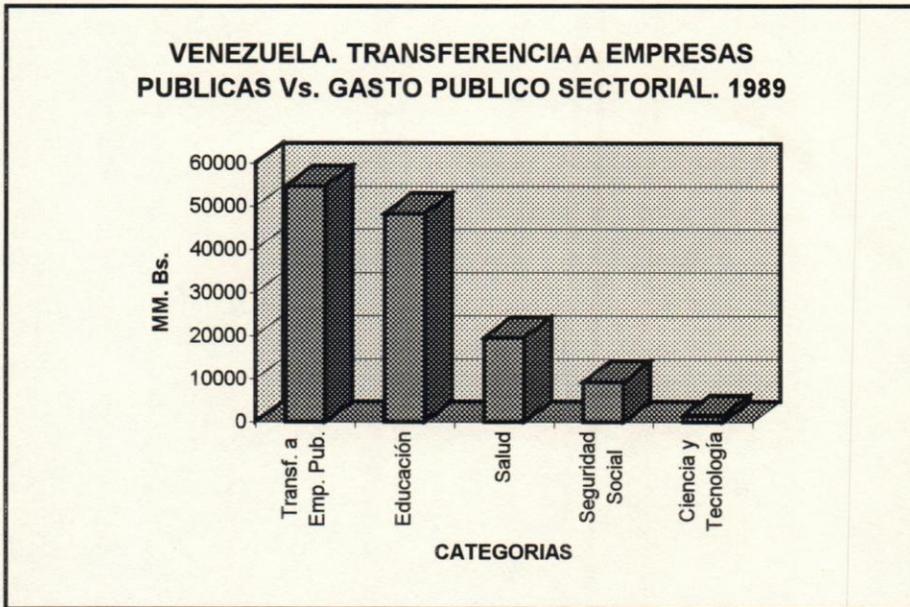
Asimismo las empresas públicas venezolanas en su mayoría (exceptuando la industria petrolera), representan un peso para las cuentas del Estado, es decir, no son empresas rentables. Durante el período 1986-1990, las empresas del Estado recibieron transferencias directas del gobierno central equivalentes a un 11%²⁹ promedio anual de gasto público total.³⁰

²⁸ Un bien típicamente privado presenta dos atributos, rivalidad o exhaustibilidad y exclusión. El primero significa que el consumo de un bien por un individuo disminuye la cantidad disponible de ese mismo bien para otro consumidor. El segundo se refiere a que no puede haber consumo simultáneo del mismo bien.

²⁹ TORRES, Gerver. "Quienes ganan, quienes pierden. La Privatización en Venezuela." Caracas, 1994 Pag. 54.

³⁰ Sin incluir exoneraciones fiscales y arancelarias, préstamos, condonación de deudas y subsidios.

A continuación se muestra la composición total del gasto público para 1989, a manera de ilustrar la magnitud de estas transferencias.



Fuente: Banco Central de Venezuela

PRIVATIZACION EN VENEZUELA COMO POLITICA PUBLICA.

A finales de la década de los '80, en el segundo Gobierno de Carlos Andrés Pérez, se implementaron una serie de reformas económicas en lo que se conoció como el "paquete económico de Medidas".

El programa de reformas económicas estableció tres áreas principales: medidas de estabilización macroeconómica, reformas estructurales y programas sociales compensatorios dirigidos a minimizar los efectos de las reformas.

Dentro de las medidas de ajuste estructural, se contemplaba una reestructuración del sector público. Uno de los aspectos de esta reestructuración era la ejecución de un programa de privatización de empresas del Estado. El año de 1990 constituye el primer año de la privatización en nuestro país. Si bien, antes se habían ejecutado procesos que conllevaban a cierta ampliación de la participación del sector privado en la economía del país, no fue sino a partir de este año cuando la privatización surge formalmente con un cuerpo regulatorio como parte de la política pública del gobierno. El objetivo de esta política pública ha sido redefinir el papel del Estado en la producción de bienes y servicios en el país. A través de la Ley de Privatización, se delegó la función de la creación y manejo de la política de privatización al Fondo de Inversiones de Venezuela.

FONDO DE INVERSIONES DE VENEZUELA (FIV).

En Venezuela, el FIV es el órgano del Ejecutivo Nacional encargado de la planificación, coordinación y ejecución de la política de privatización y reestructuración de entes estatales.

El FIV es un instituto autónomo con personalidad jurídica, patrimonio propio e independiente al Fisco Nacional, creado el 11 de junio de 1974, según Decreto

Presidencial, con la responsabilidad inicial de manejar o administrar y, posteriormente invertir los excedentes del ingreso petrolero.³¹

El FIV actualmente tiene su propia Ley que lo regula independientemente de la Ley de Privatización que regula este proceso. La misión principal del FIV esta institución se expresa así:

- “La ejecución de la política de privatización, mediante la transferencia de acciones y activos propiedad del Estado.
- La ejecución de la reestructuración de las empresas del Estado.
- La complementación del financiamiento de la expansión y diversificación de la estructura económica del país.
- La realización de colocaciones e inversiones rentables que propendan a la preservación del valor de sus activos.
- El desarrollo de Programas de Cooperación Financiera Internacional.”³²

Al iniciarse el proceso de privatización el Fondo de Inversiones de Venezuela define tres estrategias en tres áreas consideradas pertinentes:

- Modificar el marco jurídico para hacerlo cónsono con el proceso y el nuevo rol del FIV. Se plantearon dos instrumentos legales, por un lado el proyecto de “Ley Orgánica de Privatización” y por el otro, el Proyecto de Ley que reforma los estatutos del F.I.V.³³

³¹ La finalidad del FIV se transformó a finales de los '80. Tuvo un giro de 180 grados, ya que su nueva función es de transferir al sector privado gran cantidad de los recursos de empresas públicas, que en décadas anteriores había invertido.

³² Fondo de Inversiones de Venezuela. “Programa de Privatización”. Caracas (Venezuela) 1996. Pag.

2

³³ En principio, se quería darle el rango de Ley Orgánica, pero finalmente se estableció como Ley Especial de Privatización, la cual hasta esta fecha (Septiembre 1996) lleva tres reformas.

- En el área comunicacional diseñar una estrategia especial. Inicialmente, se estableció la necesidad de replantear el marco regulatorio vinculado al área comunicacional, por lo cual se hacía necesaria la revisión de la Ley de Telecomunicaciones, su reglamento e instrumentos normativos asociados. Así mismo, se crearon comités de concertación, constituidos por representantes de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), del Congreso de la República, de la Federación de Cámaras y Asociados de Comercio y Producción, del FIV y de la empresa en proceso de privatización.
- Divisar y diseñar una estrategia en materia laboral que contemple una serie de medidas para contrarrestar los posibles efectos negativos a corto plazo que puedan generarse en una empresa o sector a privatizar.

Actualmente, el Fondo de Inversiones de Venezuela contempla una cartera de proyectos establecida con base en el Programa de Privatización diseñado y autorizado por el Ejecutivo Nacional. Los proyectos previstos abarcan diversos sectores como el Manufacturero, empresas básicas e industrias pesadas (aluminio, hierro y acero), Telecomunicaciones, Eléctrico, Turismo e infraestructura naval.

POLITICA DE PRIVATIZACION.

En el documento contentivo de los lineamientos generales del proceso de privatización, aprobado en Consejo de Ministros el día 22 de marzo de 1990, se identifican o establecen los objetivos del proceso:

- Contribuir a redefinir el papel del Estado en la economía.
- Elevar la eficiencia general del aparato productivo.
- Disminuir las presiones financieras del sector público.
- Proporcionar el surgimiento de nuevos accionistas y empresarios
- Elevar la confianza en la economía venezolana creando un clima favorable para la inversión nacional y extranjera.

Lineamientos Generales de la Política de Privatización:

- La desestatización de las empresas industriales y comerciales, así como la reestructuración de entes públicos, con el fin de alcanzar los objetivos de alto crecimiento económico y de orientar los escasos recursos hacia las actividades sociales tales como salud, educación, seguridad, infraestructura básica y programas de reducción de pobreza.
- La racionalización del Estado, que tiene como instrumentos fundamentales, la descentralización por un lado y por otra la privatización de actividades

industriales y comerciales para que, más allá de la disminución del gasto público, se garantice la mejora de su eficiencia y la obtención de los recursos requeridos para su revitalización.

- El reordenamiento de las tareas del Estado mediante la reestructuración y privatización de empresas públicas cuya coordinación ha adelantado el Fondo de Inversiones de Venezuela.

CRITERIOS APLICABLES PARA INCLUIR A UNA EMPRESA DENTRO DEL PROGRAMA DE PRIVATIZACIÓN:

Existen dos criterios principales. El primero de índole más teórico, se refiere a la naturaleza de los bienes o servicios que la empresa que se pretende privatizar produce. El segundo criterio tiene que ver con la viabilidad tanto económica y política de cada proyecto de privatización. Es decir, para poder privatizar exitosamente hay que contar con cierto consenso político y cumplir determinadas metas económicas que hagan factible el proyecto.

MODALIDADES.

Existen diversas modalidades para llevar a cabo el proceso de privatización, que se pueden clasificar en dos grandes grupos:

a) Con transferencia de propiedad, mediante oferta pública:

- Venta total o parcial de activos.
- Venta total o parcial de acciones.

b) Sin transferencia de propiedad, mediante oferta pública:

- Contratación de gestión al sector privado.
- Otorgamiento de concesiones y licencias para la explotación privada de una actividad.
- Apertura al capital privado de empresas.
- Dilución de la participación accionaria estatal.

LEY DE PRIVATIZACION.

Como resultado de un esfuerzo de regular el proceso de privatización en Venezuela, se promulgó la Ley de Privatización por vez primera y que contempla la reestructuración de bienes o servicios a ser privatizados, la transferencia de acciones propiedad del Estado y las concesiones de servicios públicos, entre otros.

En virtud que la Privatización es esencialmente una transferencia de bienes del Sector Público al Privado, la Ley de Privatización define (Artículo 2) que se entiende por "Sector Público":

"Artículo 2: a los efectos de esta Ley, se entenderá por...

1. La República.
2. Los institutos Autónomos y demás personas de derecho público en las que los entes antes mencionados tengan participación;
3. Las Sociedades en las cuales la República y demás personas a que se refiere el presente artículo tengan participación igual o mayor al cincuenta por ciento (50%) del capital social.
Quedarán comprendidas, además, las sociedades de propiedad totalmente pública cuya función, a través de la posesión de acciones de otras sociedades, sea la de coordinar la gestión empresarial pública de un sector de la economía nacional, salvo aquellos que se dedican a la extracción de bauxita, petróleo y mineral de hierro;
4. Las sociedades en las cuales las personas a que se refiere el ordinal anterior tengan participación igual o mayor al cincuenta por ciento (50%); y
5. Las fundaciones constituidas o dirigidas por algunas de las personas referidas en este Artículo o aquellas de cuya gestión pudieren derivarse compromisos financieros para esas personas.

La Ley contempla que la venta de los bienes públicos³⁴ será mediante licitación pública, y el precio será determinado por la valoración de por lo menos dos entes distintos.

La elaboración de la Política de Privatización es misión del Fondo de Inversiones de Venezuela, y debe ser aprobada por el Presidente en Consejo de Ministros, e informada al Congreso de la República dentro de los 15 días siguientes de su aprobación.

El Artículo 6 de la Ley de Privatización contempla como objetivos de la Política de Privatización los siguientes:

1. La libre competencia y el desarrollo de la capacidad competitiva de las empresas;
2. La democratización y ampliación del régimen de propiedad de los bienes de producción de capital y de la tenencia accionaria;
3. El estímulo a la conformación de nuevas formas de organización empresarial cooperativa, comunitaria, cogestionaria, o autogestionaria; y
4. La modernización de la actividad o servicio, transferencia de tecnología y su dotación de equipos, bienes o recursos que incidan favorablemente en la eficiencia de la producción y administración.

Los recursos provenientes de la privatización solo podrán ser destinados al pago de la deuda pública externa, con excepción a lo previsto en la Ley de Presupuesto para el Ejercicio Fiscal 1995.

LA PRIVATIZACION Y LOS TRABAJADORES

En materia de derechos de los trabajadores la Ley de Privatización ratifica el Principio Propetario de la Ley, estableciendo:

“Artículo 23.- La privatización de cualquier ente, compañía o instituto del Estado, no puede afectar los derechos de los trabajadores en su relación laboral.

Parágrafo Unico: Las convenciones colectivas, usos y costumbres laborales así como los derechos adquiridos de los trabajadores no podrán ser desmejorados, salvo que sean sustituidos por otros beneficios que en

³⁴ Nota aclaratoria: este concepto de bien público no coincide con el planteado por Gerver Torres.

totalidad superen o por lo menos mantengan la misma amplitud de los derechos vigentes para la fecha anterior a la privatización.”

Programa De Participación Laboral.

La Ley de Privatización establece derechos preferentes a los trabajadores que desee participar en el proceso mediante la adquisición de acciones de la empresa. Este proceso se rige mediante las siguientes condiciones:

- Se mantendrá el precio inicial de las acciones durante el tiempo que dure la opción de compra y garantía prendaria.
- Sin pago inicial.
- Sin cargo de intereses.
- Se da el título al momento de la compra y garantía prendaria sobre las acciones no canceladas.³⁵

Según la Ley de Privatización, el porcentaje de acciones de la empresa que pueden adquirir los trabajadores debe ser un mínimo del 10% y un máximo del 20%, este porcentaje será determinado por la relación SALARIOS/DIVIDENDOS/PRECIO DE LA EMPRESA.

³⁵ Fondo de Inversiones de Venezuela. “Los Trabajadores y la Privatización 4”. Gerencia de Privatización. Coordinación de Asuntos Laborales. Caracas (Venezuela). Pag. 2.

La forma de pago será mediante el 10% del salario básico, en cuotas mensuales consecutivas en un tiempo de:

- 5 años: si el monto promedio por trabajador alcanza Bs. 500.000,00
- 7 años: si el monto promedio por trabajador está entre Bs. 500.000,00 y 1.000.000,00
- 10 años: si el monto promedio por trabajador es superior a Bs. 1.000.000,00

Si las acciones adquiridas generan dividendos, el trabajador no tendrá que hacer pagos directos con los descuentos de su salario. El monto de acciones que puede comprar cada trabajador está determinado por su antigüedad y nivel de ingresos.

Acerca de la propiedad de las acciones el Fondo de Inversiones de Venezuela se expresa de la siguiente manera:

“La titularidad de las acciones es individual, se hace efectiva desde el momento en que hayan sido adquiridas y su propiedad se prueba mediante la inscripción en el libro de accionistas de la compañía.

Los trabajadores al adquirir las acciones se comprometen a constituir garantías prendarias a favor de la empresa, sobre las acciones que suscriban, a fin de garantizar el exacto y cabal cumplimiento de todas y cada una de las obligaciones que asuman.

En consecuencia cada uno de los trabajadores procederá a entregar a la compañía los títulos representativos de las acciones, los cuales deberán contener la mención traspaso por causa de garantía y a suscribir los respectivos asientos en el Libro de Accionistas, que deberán contener a su vez la mención “Valor de Garantía”.

El Fondo de Inversiones de Venezuela no podrá ofrecer ni enajenar válidamente acciones a personas jurídicas, salvo que se trate de aquellas constituidas para tal fin, cuyo capital social esté suscrito en un cien por ciento (100%) por trabajadores elegibles.³⁶

En caso de despido o retiro del trabajador, este mantendrá la propiedad de las acciones, y si tuviera deudas pendientes, se mantendrán las modalidades de pago en los mismos términos que se hubieren establecido inicialmente. Así mismo, en caso de defunción del trabajador, sus herederos mantendrán la propiedad de las acciones adquiridas por él, e igualmente mantendrán las condiciones de pago establecidas inicialmente, en caso de deuda pendiente.

Para que un trabajador pueda participar en el Programa de Participación Laboral debe, estar en nómina desde 30 días antes de que la empresa sea privatizada, y manifestar su intención a comprar acciones.³⁷

El Programa de Participación laboral contempla las asociaciones de trabajadores, dentro de este renglón se encuentran las asociaciones civiles, sociedades civiles y/o mercantiles, integradas solamente por trabajadores elegibles, cuyo único objeto social comprar, administrar y poseer las acciones de la compañía ofrecidas por el Fondo de Inversiones de Venezuela.

³⁶ Fondo de Inversiones de Venezuela. "Programa de Participación Laboral en Términos Generales". Caracas (Venezuela) Pag. 4.

³⁷ También tienen opción a compra los jubilados y pensionados de la empresa en cuestión.

El programa puede ser contemplado como un medio de integrar más al trabajador con la empresa, haciéndolo más productivo y responsable, ya que se siente dueño de una parte de ella, pero en términos de rentabilidad para este, el Programa de Participación Laboral es considerado claramente un beneficio que se otorga, tanto por las facilidades de pago, como por la revalorización de las acciones adquiridas.

BENEFICIOS SOCIOECONOMICOS

El cálculo de la remuneración directa, fundamentada en el valor del cargo y el reconocimiento al mérito según el valor del desempeño, no representan la totalidad de la remuneración de un trabajador. En la práctica, se han desarrollado hace algún tiempo, otras formas de retribución, que no son necesariamente pagos en efectivo; sino una forma de pago indirecto que contribuye en gran medida a incrementar el ingreso de los trabajadores y su calidad de vida. Estas formas han adquirido diferentes denominaciones, tales como: compensaciones indirectas, beneficios y servicios, prestaciones adicionales, remuneración no monetaria, entre otras.³⁸ La integración de ambas remuneraciones se conoce como paquete salarial o salario global.

Según Aurora Brito "Los beneficios adicionales suelen ser agrupados en cinco grandes categorías: 1) Sistema de Previsión Social, 2) Planes de Beneficios, 3) Servicios y Facilidades ofrecidas dentro de la empresa, 4) Pagos Legales y 5) Bonificaciones Salariales Complementarias³⁹.

³⁸ Etimológicamente beneficios significa un bien útil y provechoso que se recibe con cierta gratitud.

³⁹ Aurora Brito: "Los Planes de beneficios. Una guía para su estudio". Manuales Universitarios Serie Relaciones de Personal. UCAB. Caracas 1995-96. Pag.5.

Dada la variedad de términos utilizados para referirse a la remuneración indirecta, que en muchas ocasiones crea confusión dada la ambigüedad de estos, es relevante apuntar los diferentes conceptos de estas expresiones⁴⁰.

PRESTACIONES ADICIONALES

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su manual de educación obrera sobre los salarios, se refiere a las prestaciones sociales como pagos que disfrutaban los trabajadores y que se suman a los costos de mano de obra del patrono o dueño de la empresa. Estas prestaciones no están vinculadas a un trabajador específico y han surgido y desarrollado, ya sea por iniciativa propia del patrono al considerar que con ello aumentará la buena voluntad de los trabajadores y se evitarán conflictos laborales, o si por el contrario, se han otorgado de conformidad con las cláusulas del contrato colectivo o simplemente por imposición del Estado.

BENEFICIOS MARGINALES.

Antonio Martín Valverde, define los beneficios marginales "Fringe Benefits" como: "una serie de prestaciones heterogéneas cuyo denominador común es proporcional al personal de una empresa o un amplio sector del mismo ventajas económicas o servicios diversos que no están conectados casualmente con el

⁴⁰ Muchas veces se habla indistintamente de plan y beneficio, prestaciones sociales, prestaciones adicionales, incentivo socioeconómico, cuando en realidad son conceptos diferentes, de ahí la

trabajo prestado y cuyo otorgamiento no ha sido establecido obligatoriamente por una disposición legal".⁴¹

Este concepto incluye todos aquellos ingresos, servicios o beneficios que recibe el trabajador mas allá de la remuneración por la ejecución de su tarea en el puesto de trabajo. Por la tanto, abarca desde planes de seguro hasta economatos y comedores, pasando por compensaciones espaciales e incentivos.

SERVICIOS SOCIALES

Según Gianluigi Testa, los Servicios Sociales son "un conjunto de actividades e instituciones, organizadas y reglamentadas sistemáticamente que, voluntariamente y sin obligaciones legales la empresa pone a disposición de manera gratuita o parcialmente gratuita, de los propios trabajadores y eventualmente de sus familiares, con el objeto de satisfacer exigencias y necesidades sentidas por la mayor parte de los mismos".⁴²

importancia de hacer una clarificación conceptual.

⁴¹ Antonio Martín Valverde: "Las mejoras voluntarias de Seguridad Social". Universidad de Sevilla. 1970, Pag. 47, citado por Aurora Brito: "Los Planes de beneficios. Una guía para su estudio". Manuales Universitarios Serie Relaciones de Personal. UCAB. Caracas 1995-96.

⁴² Gianluigi Testa: "Los Servicios Sociales". Biblioteca Deusto de y Organización. Tema V Personal. Traducido al español por José Luis Fernández. Ediciones Deusto. Bilbao, España., Pag. 23.

RESEÑA HISTORICA

El desarrollo de las prestaciones o beneficios adicionales esta muy vinculado con el surgimiento de los sistemas de Seguridad Social en las años posteriores a la Primera y Segunda Guerra Mundial. Su origen o fundamento; sin embargo, se remonta en la Baja Edad Media, donde dominó por siglos el Sistema Artesanal, en el cual algunos terratenientes y otros empleados rurales adoptaron a favor de sus trabajadores diferentes disposiciones que se pueden comparar con las actuales Prestaciones Adicionales. Cuidaban del bienestar de sus trabajadores y familiares, y los mantenían durante su enfermedad y vejez. En el sistema productivo artesanal, este rol lo cumplían de un modo mas organizado y eficaz, las llamadas cofradías y gremios⁴³

Con la llegada de la Era Industrial, Producto de la Revolución Industrial y la máquina de vapor, los trabajadores pasaron de las ocupaciones rurales al trabajo fabril y la nueva clase de empleadores, rara vez suministró las Prestaciones Tradicionales. El trabajador recibía su salario y se administraba como pudiera, cuando la enfermedad les impedía asistir al trabajo no recibían pago alguno y tampoco se otorgaban prestaciones adicionales en ocasión a la vejez o retiro.

Los traumas sociales que estremecieron a la Europa del siglo XIX y la evolución de la Edad Moderna hizo comprender a muchos que el sistema era

inhumano y se pidió con insistencia cada vez mayor que los empleadores asumieran mayores obligaciones y responsabilidades para con sus trabajadores. Algunos empresarios conscientes, así lo entendieron e iniciaron modestos planes de remuneración complementaria, sin embargo, no resolvían a cabalidad el problema.

La presión de la opinión pública hizo que los gobiernos adoptaran sistemas de seguridad social y promulgaban leyes que obligaban a los patronos a cuidar del bienestar de sus trabajadores. “ los primeros beneficios adicionales al salario de los que encontramos referencia, se establecieron por vía legal, en la Europa del siglo XIX, bajo presión de las fuerzas políticas y de la influencia de los gobiernos de las distintas Naciones del Continente”⁴⁴.

Con el desarrollo y auge de las organizaciones sindicales en los años 30, los trabajadores hicieron planteamientos importantes sobre la cuestión salarial, que en su opinión no deberían dejarse al mero arbitrio y benevolencia de un patrón.

A principio de siglo, hubo algunas compañías norteamericanas que introdujeron formalmente planes de beneficio y fijados de modo bilateral. Este es el caso de la American Express y Montgomery Ward, donde destacaron los planes de retiro y muerte del trabajador.

⁴³ OIT: “Los Salarios”. Ediciones Alfaomega. México 1992, Pag. 67.

⁴⁴ Aurora Brito: “Los Planes de beneficios. Una guía para su estudio”. Manuales Universitarios Serie Relaciones de Personal. UCAB. Caracas 1995-96, Pag. 19.

A mediados de la década de 1930, el gobierno federal de los Estados Unidos de Norteamérica mostró interés por la seguridad y bienestar de los trabajadores; intención que se vio reflejada en la promulgación de la Social Security Act (1935).

Pero la práctica de la remuneración complementaria del trabajo no alcanzó una relevancia importante hasta después de la Segunda Guerra Mundial. Esto debido en gran parte a la constitución y fortalecimiento, cada vez mayor, que otorgó el derecho a los trabajadores sobre las prestaciones complementarias hasta lograr su inclusión en los convenios colectivos. Además, muchos empleadores se dieron cuenta que les interesaba el bienestar social de sus trabajadores, no sólo porque mejoraban las relaciones de trabajo sino que también aumentaba la producción y reducía la rotación de trabajadores.

Sin embargo, hubo serios conflictos laborales que marcaron un hito en la jurisprudencia norteamericana. El más célebre fue el Fallo del "National Labor Relation Board" (NLRB) vs. "Inland Steel" en el año de 1948; donde la corte dictaminó que los planes de bienestar para los empleados son objetos negociables en el contrato colectivo"⁴⁵

⁴⁵ Herbert F. Crehan: "Tipos de remuneración no monetaria". Capítulo 43. Pp510. Citado por Rock Milton: "Manual de Administración de Sueldos y Salarios". Tomo 3. Ediciones Mc Graw Hill.

“El incremento de los programas de beneficios se ha dado en los Estados Unidos principalmente en momentos de prosperidad económica, períodos en los cuales las empresas obtienen una utilidad alta y están mas abiertas a la posibilidad de otorgar beneficios adicionales, sin detenerse mucho a pensar en los costos que estos naturalmente generan”⁴⁶

En Venezuela, la aparición de los beneficios adicionales se remonta a principios de siglo en la Industria Petrolera. Al inicio eran planes elementales, a penas habían algunos días de vacaciones, se otorgaban algunos medicamentos y no se reconocía la jubilación.

El Profesor José Ignacio Urquijo señala:

“Ya para 1946, la Creole había establecido un plan de jubilación, así como un plan de beneficios quirúrgicos y hospitalización para los empleados y sus familiares y, mas tarde un seguro de vida colectivo, un plan de ahorro con contribución proporcional de la empresa... En los campos de las grandes compañías petroleras y en otras de índole muy parecidas, como las ferromineras, funcionan desde muy antiguo los economatos, escuelas, centros sociales y otros servicios, obtenidos en las negociaciones del contrato colectivo. Muchos de estos planes se agrupan bajo el titulo de desarrollo de la Comunidad”⁴⁷.

Esta tendencia de proporcionar beneficios adicionales continuó creciendo con el paso de los años, y en la actualidad es una práctica ampliamente utilizada ya que

⁴⁶ Aurora Brito: “Los Planes de beneficios. Una guía para su estudio”. Manuales Universitarios Serie Relaciones de Personal. UCAB. Caracas 1995-96. Pag. 20

es una manera de motivar al personal y el empleador reduce los costos ya que estos beneficios adicionales no tienen incidencia en las prestaciones sociales.

FINALIDAD DE LA APLICACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BENEFICIOS POR PARTE DE LAS EMPRESAS.

Con los años, las empresas han asumido programas agresivos de remuneración no monetaria que se apoyan en las siguientes razones:

1. Ventaja Competitiva. Ofrecer un paquete competitivo no monetario les da una ventaja para atraer y conservar a los empleados claves.
2. Mejoramiento de la seguridad personal del empleado y de su moral. Cuando los empleados piensan que el empleador les brinda cierta protección contra las inseguridades económicas de la muerte, incapacidad, gastos médicos y jubilación, su moral mejora y disminuye su ansiedad.
3. Los patronos pueden proporcionar la protección contra las contingencias propias de la vida moderna con mayor economía.

⁴⁷ José Ignacio Urquijo: "La Gerencia de Relaciones Industriales, Departamentalización". Cuadernos Universitarios. Serie: Relaciones Industriales. Numero 1. IIES-UCAB. 1989.

CLASIFICACION DE LOS BENEFICIOS ADICIONALES POR DIVERSOS AUTORES

1) Idalberto Chiavenato ⁴⁸

En función de la naturaleza y objetivos que persiguen los planes de servicios y beneficios. Los beneficios adicionales están orientados a auxiliar al trabajador en 3 etapas de su vida:

- 1) En el ejercicio del cargo.
- 2) Fuera del puesto de trabajo, pero dentro de la empresa.
- 3) fuera de la empresa.

Así mismo, el autor manifiesta que hay dos criterios principales para clasificar los beneficios adicionales:

- A) Según la naturaleza de los beneficios que se otorgan, pueden clasificarse en monetarias y no monetarias.
- B) Según los objetivos perseguidos, se pueden distinguir tres categorías:
 - Las actividades asistenciales (médico, hospitalaria, odontológica, educacional, jurídica, etc.).
 - Las actividades recreativas.

⁴⁸ Idalberto Chiavenato: "Administración de Recursos Humanos". México. Mc Graw Hill 1988.

- Las actividades suplementarias o de apoyo (servicio de comedor, transporte, estacionamiento, etc.).

2) José Manuel Villegas⁴⁹

Establece cuatro categorías principales de los beneficios adicionales:

- A) Programas de tipo financiero, entre los que destaca: Cajas o Fondos de Ahorro, Becas, Seguros de Vida, Cirugía y Maternidad, Bonificaciones por vivienda y Matrimonio, Planes de jubilación o pensiones, Planes de Hospitalización, entre otras.
- B) Programas de tipo profesional, que incluye los servicios educativos, médicos, asesoramiento profesional, etc.
- C) Programas Recreativos: culturales, deportivos, artísticos, etc.
- D) Otros tipos, donde incluye los siguientes: servicios de alimentación, transporte, guarderías, vivienda, etc.

3) Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁵⁰

En su manual de educación obrera, estipula cuatro categorías principales de gastos que pueda hacer el empleador por el otorgamiento de beneficio adicionales:

⁴⁹ José Manuel Villegas: "Administración de Personal". Capítulo 20. Ediciones Vega, Caracas, Venezuela, 1988. Pag. 444. Traducido por Aurora Brito.

- A) Pagos en Compensación de los cuales no se efectúa ningún tipo de trabajo (días feriados, vacaciones, etc.)
- B) Contribuciones obligatorias o voluntarias a los regímenes de seguridad social, destinadas a cubrir gastos por las diferentes contingencias de enfermedad, vejez, cesantía, maternidad y accidentes personales, en donde se beneficia únicamente el trabajador o inclusive miembros de su familia.
- C) Pago del costo de algunos servicios: comedores, escuelas, guarderías, planes recreativos, cajas de ahorro, subsidios, bonificaciones por nacimiento, matrimonio o muerte, ayuda para la adquisición de vivienda, entre otros.
- D) Pago de indemnizaciones en caso de despido por exceso de personal.

4) Garry Dessler⁵¹

- A) Prestaciones de Remuneración Complementaria, otorgados por tiempo no trabajado.
- B) Prestaciones de Seguro: seguro de vida, médicos y de incapacidad.
- C) Prestaciones de Servicios: son las diferentes facilidades que otorga el empleador que en algún momento es utilizado por el trabajador (guardería, ahorros, planes recreativos, etc.).

⁵⁰ OIT: "Los Salarios". Ediciones Alfaomega. México 1992.

⁵¹ Garry Dessler: "Administración de Personal". Cuarta Edición . Editorial Prentice Hall Hispanoamericana. S.A. México 1992.

D) Prestaciones de Retiro.

Para los efectos del estudio, se diseñó un paquete de beneficios socioeconómicos definido en el marco metodológico. Se siguieron varias pautas de algunas de las clasificaciones descritas anteriormente. La clase que mas se asemeja son los llamados programas financieros de José Manuel Villegas. Sin embargo, Las contribuciones obligatorias o voluntarias definida por la O.I.T. incluye beneficios del paquete diseñado, al igual, que las prestaciones de seguro del autor Garry Dessler

LA CONVENCION COLECTIVA DEL TRABAJO.

Los actores del sistema de Relaciones Industriales tienden a establecer una red normativa que control la interacción entre ellos en las relaciones de trabajo. En el modelo estructural de las Relaciones Industriales de John T. Dunlop, la normativa representa la variable focal del sistema.⁵²

La red normativa o convención colectiva del trabajo en el modelo de Dunlop comprende tres partes: a) los procedimientos para establecer las reglas del juego, b) las normas mismas, c) los procedimientos para administrarlos.

La normativa laboral puede expresarse en variadas formas, pero sin duda alguna, la Convención Colectiva de Trabajo representa el cuerpo de reglas más usado en las relaciones de trabajo en una empresa, sector o industria determinada, cuya elaboración es el producto de la interacción y negociación de los actores principales: trabajadores y empresarios.

El Contrato Colectivo de Trabajo no nació de la mente de los juristas o legisladores. Es el producto de la concurrencia de múltiples factores.

⁵² Según José I. Urquijo s.j. La fijación de procedimientos y normas - los procedimientos mismos son normas - es el centro de atención en un sistema de RR.II.

Sin duda alguna el factor principal al que se le atribuye la aparición de la figura del Contrato Colectivo es el movimiento obrero organizado de finales del siglo XIX.

La Revolución Industrial impulsada por el maquinismo y cuya consecuencia fue el advenimiento de la gran industria, implicaba también unas relaciones de trabajo injustas y desiguales. Por un lado, una clase trabajadora explotada sin fortuna y por el otro una burguesía capitalista próspera, que dominaba el escenario económico y político. Este contexto, es el que lleva a la clase desprotegida a organizarse y luchar por reivindicaciones que mejoran su situación.

Esta clase social desposeída fue el núcleo alrededor del cual se gesta un esfuerzo común para la aparición de una organización cada vez más poderosa, con instrumentos específicos de lucha y con una finalidad cada vez más clara, con su máxima expresión en la organización sindical.

La clase trabajadora exige al Estado - el cual no la protegía - la aplicación de leyes que limitaran la voluntad patronal en los procesos de contratación a fin de que sus relaciones no fuesen reguladas por el simple contrato de derecho común, que permitía a los patronos disponer unilateralmente las condiciones de trabajo en sus empresas.

En síntesis, el fenómeno de la Convención Colectiva se puede interpretar como la consecuencia del impulso sindical. El desarrollo de las negociaciones colectivas guarda un estrecho paralelismo con el de los sindicatos.

El Contrato Colectivo como institución jurídica, no ha surgido como una teorización de juristas, ni ha sido labor de legisladores. "El Contrato Colectivo, por el contrario, es la resultante de la acción de masas laborantes y de las circunstancias históricas, donde se desarrolló su gestación".⁵³

Con la aparición del Contrato Colectivo, las estipulaciones relativas al trabajo no serían más negociadas individualmente, sino que colocarían a frente los dos elementos básicos de la producción. El Convenio Colectivo - afirma Iván Dario Torres - sería así una fuente de derecho fijada por los mismos interesados o sus representantes.

Finalmente, hay que apuntar que el Estado reconoce la problemática laboral y la figura de la Contratación Colectiva, y es así como aparecen organismos jurisdiccionales especiales, de tipo administrativo encargados del conocimiento de los conflictos laborales y demás problemas derivados de la prestación del trabajo. Así mismo, aparece la actividad legislativa del Estado para reconocer la importancia de la Convención Colectiva en las relaciones de trabajo.

⁵³ TORRES, Iván. "La Contratación Colectiva en Venezuela" Editorial La Torre. Caracas, 1971 Pag.11.

ANTECEDENTES DE LA CONVENCION COLECTIVA EN VENEZUELA.

El movimiento obrero organizado y consciente surge en Venezuela en los años veinte entre los trabajadores de las empresas explotadoras de petróleo.

El 1928 aparece la primera Ley del Trabajo, hecho simbólico, ya que su promulgación se debió a las exigencias de compromisos contraídos en el Tratado de Versalles. Esta Ley fue prontamente derogada por una más efectiva, el ordenamiento jurídico del año de 1936, que consagraba por primera vez las normas relativas a la Contratación Colectiva, hecho que aparece casi simultáneamente con la formación de las primeras organizaciones sindicales en el país.

La Ley del Trabajo del 16 de julio de 1936, con sus reformas sucesivas de 1945 y 1947, es la que permite la sindicalización y regula el régimen de Contratación Colectiva, así mismo, reconoció el derecho de huelga de los trabajadores y el del lock-out para los patronos⁵⁴, y se establecieron procedimientos para la solución de conflictos laborales.

A partir de esta Ley del Trabajo comienzan a darse los contratos colectivos en diferentes industrias de Caracas, Maracaibo y otras importantes ciudades. En la

⁵⁴ Por Lock Out se entiende el cierre de la fábrica o empresa por parte del dueño o patrono, también se le conoce como huelga patronal.

industria petrolera se inicia la práctica de la Negociación Colectiva entre los años 1945-46, el retardo se debe a la resistencia por parte de las multinacionales.⁵⁵

LA CONVENCION COLECTIVA EN VENEZUELA SEGUN LA LEY ORGANICA DEL TRABAJO.

Para hacer un estudio de la Convención Colectiva del Trabajo en Venezuela, se torna necesario remitirse al concepto que proporciona la Ley Orgánica de Trabajo en su Art. 507. Que dice así:

“La convención colectiva del trabajo es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que corresponden a cada una de las partes.”

Se puede observar que el principal fin del Contrato Colectivo⁵⁶ es mejorar las condiciones de trabajo.

“El Contrato Colectivo pretende y lo logra, que los contratos individuales se amolden a su contenido obligatorio y forzoso que lo forma y

⁵⁵ Hay autores que afirman que los primeros contratos colectivos en el país fueron los acuerdos firmados en 1919, entre los trabajadores del Gran Ferrocarril Alemán y los administradores de esta compañía; y el celebrado entre los trabajadores del Ferrocarril Inglés Caracas - La Guaira y sus administradores. Sin embargo, otros autores afirman que dichos acuerdos no son contratos colectivos, sino más bien un pacto plural de buena voluntad sin las características de obligatoriedad e inderogabilidad propias del Contrato Colectivo, además, el marco legal de la época no amparaba la figura de la contratación colectiva.

⁵⁶ Para los fines de este estudio se tomarán como iguales los conceptos de Contrato Colectivo y Convención Colectiva.

que persigue, como único objetivo, la elevación del nivel de vida de los trabajadores, en su más amplia acepción.”⁵⁷

El Artículo 508 de la Ley Orgánica del Trabajo estipula que las cláusulas de la Convención Colectiva se convierten en obligatorias, y no forman parte de los contratos celebrados o que se celebren durante la vigencia de esta, aún para los trabajadores que no sean miembros del sindicato que haya suscrito la convención.

La Convención Colectiva del Trabajo puede ser realizada a través de una Reunión Normativa Laboral, el objeto de esto es establecer las condiciones bajo las cuales debe prestarse el trabajo en una misma rama de actividad, las condiciones de esta modalidad están contempladas en el Artículo 529 de la LOT, que dice así:

“Uno o varios sindicatos, federaciones, confederaciones sindicales de trabajadores, o uno o varios patronos o sindicatos de patronos, podrán solicitar ante el Ministerio del ramo la convocatoria de una Reunión Normativa Laboral para negociar y suscribir una convención colectiva de trabajo con efectos para determinada rama de actividad. La solicitud de convocatoria deberá:

- a) Expresar claramente y con precisión la rama de actividad de que se trate y el alcance local, regional o nacional que pretenda darse a la convención;
- b) Determinar, cuando la formulen organizaciones sindicales de trabajadores, los patronos requeridos a negociar, y acompañarla de la nómina de los trabajadores que presten servicio a esos patronos y estén afiliados a las organizaciones sindicales solicitantes;
- c) Determinar, cuando la formule uno o varios patronos, el o los sindicatos de trabajadores requeridos a negociar colectivamente e ir acompañada de la nómina de los trabajadores al servicio de los patronos interesados; y

⁵⁷ ARRIA SALAS, Alberto. “Contratación Colectiva. Sistemas de composición de conflictos colectivos.” Volumen I parte general. CELA Editora C.A. Caracas, 1987. Pág. 585.

- d) Acompañar el pliego de peticiones que servirá de base a las discusiones de la Reunión Normativa Laboral.

La Convención Colectiva suscrita en Reunión Normativa Laboral, puede ser declarada por el Ejecutivo Nacional de extensión obligatoria para los demás patronos y trabajadores de la misma rama de actividad.⁵⁸

CLASIFICACION DE LAS CLAUSULAS DE LA CONVENCION COLECTIVA.

La Convención Colectiva contiene cláusulas de una gran variedad de tipos, pero se les puede agrupar en la siguiente clasificación del Dr. John G. Simmons R.⁵⁹

- Cláusulas Generales: son aquellas cuyo contenido no encuentra una definición monetaria, por lo menos en términos directos e inmediatos, pero que sin embargo permiten determinar la amplitud o extensión de algunas de las cláusulas o de la totalidad del contrato, o que determinan conceptos o establecen definiciones que permitirán posteriormente una mejor interpretación de las obligaciones estipuladas por las partes.
- Cláusulas Económicas: son aquellas cuyo contenido encuentra una real y verdadera contrapartida al esfuerzo del trabajador incorporado al proceso productivo en forma de energía humana, bien sea bajo la expresión

⁵⁸ Según el Artículo 553 de la Ley Orgánica del Trabajo.

predominantemente intelectual o predominantemente física. En este tipo de cláusulas se aprecia al factor trabajo en su sola dimensión de variable económica.

- Cláusulas Sindicales: son las que en cierta forma identifican a la Organización Sindical como un tercer beneficiario de la relación laboral.
- Cláusulas Sociales: las consagradas bajo este título son aquellas que constituyen en general, formas mediatas de remuneración en las que fundamentalmente se aprecia una especial característica: su condición humana, en lo relativo a sus proyecciones sociales y familiares.⁶⁰

⁵⁹ SIMMONS, John G. "La Contratación Colectiva del Trabajo como una responsabilidad más de la empresa" Pág. 34.

⁶⁰ Se especifica sólo esta clasificación, ya que la última categoría de cláusulas (sociales), es la que se analizara en el estudio.

MEDICION DE COSTOS DEL CONTRATO COLECTIVO.

Una vez presentada la clasificación de las cláusulas según el Dr. Simmons, se considera necesario para lograr una eficiente medición de los costos de un Contrato Colectivo, realizar adicionalmente la siguiente clasificación de las cláusulas:⁶¹

CLASIFICACION SEGUN SU DURACION:

Cláusulas de relación u obligacionales: en este tipo de cláusulas se encuentran aquellas en las cuales el sindicato obtiene un beneficio del patrono y este se incorpora a la Convención Colectiva no habiendo contraprestación del sindicato para el patrono. Su costo se limita a la duración del contrato. Si bien es cierto que este tipo de cláusulas se repiten en los futuros convenios, durante el período de negociación no se pagan y esto es utilizado por el patrono como forma de presión.

Cláusulas en las cuales se establece su duración o se vincula a la duración de la Convención Colectiva: son aquellas en las cuales las partes acuerdan que el beneficio sea otorgado solo por un período de tiempo específico.

⁶¹ TINOCO-SMITH, José Rafael. "Modelo Cuantitativo de Costos del Contrato Colectivo a Nivel de Empresa". Citado de la Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales del la Universidad Católica Andrés Bello. Números 24 y 25, Pág.35-42.

Cláusulas en las cuales los términos de la relación presentan un cumplimiento no forzoso de parte del patrono: el patrono no se encuentra coaccionado a cumplir después de vencido el Convenio, pero estas normas son cumplidas pues son consideradas normas sociales.

CLASIFICACION DE LAS CLAUSULAS SEGUN SU VARIABILIDAD EN FUNCION DEL SALARIO.

Cláusulas de variabilidad significativa en función del salario: son las que mantienen una relación directamente proporcional en función del salario, trátase de un movimiento ascendente o descendente. Es por esto que este tipo de cláusulas son de importancia clave en la negociación de un aumento de salario.

Cláusulas de variabilidad no significativa en función del salario: son aquellas cuya incidencia no se ve modificada con una variación del salario, pero si se ven alteradas por factores distintos a este.

Cláusulas de costo fijo o constante: se encuentran en este renglón las cláusulas en las cuales el costo total está determinado por el Convenio Colectivo, y es invariable durante el período de vigencia del contrato.

Siendo la mejora de la calidad de vida el fin último del Contrato Colectivo, es de suponer que esta mejora tendrá un costo para la empresa. La medición del costo de una Convención Colectiva es factible a través de la "Fórmula General de Costos"⁶² que dice así:

$$\text{Empresa "A"} = \text{SSb}_e^t + \text{SCLD(f)SB} + \text{SCLD(f)SB} + \text{SCL(f)CF}$$

Donde;

SSb_e^t = Sumatoria de salarios básicos efectiva y realmente pagados.

SCLD(f)SB = Sumatoria de términos o cláusulas variables.

SCLD(f)SB = Sumatoria de términos variables o cláusulas de costo variable significativo en función del salario básico.

SCL(f)CF = Sumatoria de términos fijos o cláusulas de costo fijo no variable.

t = período de tiempo considerado.

e = espacio significativo o punto de conexión.

Como indica Tinoco-Smith, el modelo se concibe como una unidad, susceptible de ser dividida en partes, según la estructura de la negociación. Por otra parte, al funcionar sobre salario básico pagado, las proyecciones deberán realizarse ajustándolas a días efectivos prestados de servicio, salvo que se trabaje, *ceteris paribus*, en el cálculo de una petición.⁶³

⁶² TINOCO-SMITH, José Rafael. "Op. cit., Pág.33.

⁶³ TINOCO-SMITH, José Rafael. Op. cit., p. 34..

Ya que esta fórmula es un modelo, este se puede adaptar para la medición del costo de un número de cláusulas determinado, como por ejemplo, la medición de las cláusulas que representan beneficios socioeconómicos.

COMPENSACION TOTAL.

“La Compensación Total es el paquete completo de paga para los trabajadores, que incluye todas las formas de dinero, beneficios, servicios y pagos en especies.”⁶⁴

La medición de la Compensación Total se puede realizar desde dos puntos de vista: costo del programa para la organización y beneficios del programa para el beneficiario. Otros puntos de vista para el análisis de este concepto son los que respectan a su valor económico y su valor percibido.

Para realizar una medición de la Compensación Total en una o varias empresas, en un momento dado o durante un período de tiempo dado se deben tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- Incluir todos los elementos que representen valor material.
- Uso de una metodología consistente en la evaluación de las organizaciones participantes.
- Uso de unidades comunes de medición en para las compensaciones y los beneficios.

⁶⁴ RICH, Joseph R. y Carretta Phalen, Carol. “A Framework for the design of Total Compensation Surveys”. ACA Journal. Invierno 1992/93. Pag. 18.

Los componentes del Paquete de Compensación Total pueden ser agrupados en un gran número de formas, una manera de agruparlos es en intrínsecos o extrínsecos.⁶⁵

La parte intrínseca de la compensación consiste en la recompensa que se otorga a sí mismo el trabajador, esto puede traducirse en que el trabajador tiene que estar satisfecho con la labor que realiza, encontrarse en un trabajo que le ofrezca oportunidades de desarrollar sus habilidades. En la realidad, las empresas no pueden otorgar compensaciones intrínsecas a los trabajadores, sólo puede proporcionar las oportunidades para que estos se sientan a gusto con su empleo.

Las compensaciones extrínsecas, son externas al contenido del trabajo y son proporcionadas por el ambiente en el cual es realizado el trabajo. Este tipo de compensaciones pueden ser divididas en:

No Financieras: incluye las relaciones de trabajo, prestigio de la organización en que trabaja, oficina agradable, buenas relaciones con sus supervisores, entre otros.

Financieras: son las que envuelven costos monetarios para el empleador para atraer y mantener trabajadores en la organización. Los gastos que realiza el

⁶⁵ SULLIVAN, John F. "The Components, Cost Structure and Objectives of a Total Compensation Program." American Compensation Association. 1991. Pags. 7-12.

empleador para pagar a sus trabajadores por el tiempo laborado es parte de la categoría de compensación directa.

Entre los componentes de los Programas de Compensación Directa se encuentran: el salario base, horas extras, bono nocturno, vacaciones, comisiones y programas de incentivos, bono en efectivo y programas de incentivos mediante venta de acciones de la empresa a los trabajadores.

Los gastos que son hechos para el beneficio de los trabajadores de una organización pertenecen a la categoría de compensación indirecta, usualmente, a los componentes de la compensación indirecta se les conoce como programas de beneficios al personal.

Estos beneficios se pueden clasificar en tres grandes categorías:

Programas de protección al ingreso: están diseñados para mantener el nivel de vida de los trabajadores. Algunos de estos beneficios son obligatorios por ley hablando, como por ejemplo, el Seguro Social Obligatorio, Seguro de Paro Forzoso, etc.). Existen adicionalmente planes que quedan a discreción del patrono, como por ejemplo, planes de pensiones y jubilaciones, seguros de vida, seguro de hospitalización, cirugía y maternidad (HCM), atención médica y odontológica, entre otros.

Pago por tiempo no trabajado: este tipo de planes se puede dividir en dos categorías, cuando el empleado se encuentra en el lugar de trabajo (durante la hora de almuerzo, hora de cambio de ropa) y cuando no (vacaciones, reposo).

El tercer componente de los programas de compensación indirecta, gastos por servicios para los trabajadores incluye la mayoría de las veces los siguientes beneficios:

Costos de la comida o subsidio de ésta.

Becas para los trabajadores y/o sus hijos.

Asesoramiento legal para los trabajadores.

Vehículo otorgado por la empresa para el trabajador.

En esta gama de beneficios existen una serie de ellos que son solo para los cargos de alta gerencia dentro de la organización, como por ejemplo:

Exámenes médicos sin costo alguno para el empleado.

Acciones en clubes sociales.

Uso de tarjetas de crédito sin cargo alguno para cubrir gastos de representación.

COMPAÑIA ANONIMA NACIONAL DE TELEFONOS DE VENEZUELA.

La CANTV, empresa de telecomunicaciones fue fundada en 1930 por el inversionista privado Félix A. Guerrero. En 1940 mediante la Ley de Telecomunicaciones se otorgó a la República de Venezuela el derecho exclusivo de todos los sistemas de comunicación y la potestad para otorgar concesiones de operación a terceras personas. La empresa pasa a propiedad del Estado en 1965 mediante la Ley para la Reorganización de Servicios de Telecomunicaciones, mediante esta misma Ley, se le otorga a CANTV el derecho exclusivo de manejo de telecomunicaciones en el país, se realizaron diversas inversiones a nivel de telecomunicaciones tales como el cable Venezuela - St. Thomas en 1966, y el cable Columbus en 1970 para España.

A finales de los '70 el nivel de inversiones en telecomunicaciones comenzó a disminuir, y por ende la efectividad del servicio ofrecido por CANTV.

En el año 1991, el Estado privatizó la empresa con un precio de US\$ 1.885.000.000 vendiendo el 40% de las acciones al Consorcio Venworld y el 11% a los trabajadores, quedando el capital social de la empresa conformado de la siguiente manera:

ACCIONISTA	%	MILL Bs
Venworld Telecom (GTE, AT&T, Telefónica de España, Banco Provincial, Electricidad de Caracas)	40,00	14.780
República de Venezuela	4,32	1.599
FIV	44,62	16.486
BIV	0,06	20
Trabajadores	11,00	4.065

El Estado le otorgó a la CANTV la concesión por treinta y cinco años, pudiendo ser prorrogado por veinte años más previo acuerdo entre las partes. Esta empresa opera en condiciones de monopolio en el área de telefonía básica hasta el año 2.000.

EL CENTRAL AZUCARERO DEL TACHIRA.

El Central Azucarero del Táchira, es una empresa fundada en 1954, ubicada en el Valle de Ureña en una estrecha franja de suelos aluviales a ambas márgenes del río Táchira.

La actividad económica de la empresa es el procesamiento de la caña de azúcar para la producción de azúcar refinada. Cuenta actualmente con 128 trabajadores después de un proceso de racionalización del recurso humano.

El Central del Táchira es una empresa refinadora de azúcar que opera con todas las fases de producción: extracción, clasificación, evaporación, producción de

crudos y refinación, lo que significa que es el ente de producción de mayor tradición en la zona. El Central Ureña obtiene la mayoría de su caña a partir de Colombia, donde se ubican las tierras más fértiles de la región.

La privatización del Central Azucarero surge como una iniciativa de las Comisiones Presidenciales de Asuntos Fronterizos Colombo - Venezolanas, que acordaron reformular el Plan Azucarero Fronterizo orientado a cubrir el déficit de azúcar en el mercado interno, fortalecer la integración económica del Estado Táchira con el Departamento Norte de Santander y contribuir a la paz social de la región. Esta privatización se realizó en enero de 1994, adquirida por la Sociedad Financiera Internacional de Comercialización de Azúcares, el precio de venta fue de US\$ 2.952.030.

MARCO METODOLOGICO

TIPO DE INVESTIGACION

El presente estudio, de acuerdo al conocimiento que pretende conseguir es una investigación descriptiva, ya que se estudiarán dos empresas diferentes, donde se pretende dar a conocer información cuantitativa principalmente, acerca del Paquete de Beneficios Socioeconómicos de la Convención Colectiva de las empresas y sus variaciones a raíz de la privatización de las mismas. Por lo tanto el diseño de la investigación es del tipo Descriptivo de Comparación.

Las variables analizadas en el estudio, conformadas por los beneficios que integran el paquete de beneficios socioeconómicos, son conceptos ya investigados y conocidos por todos, al igual, que la convención colectiva, por lo tanto, la investigación no requirió de un estudio exploratorio.

Según Hernández Sampieri: "Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos. Desde el punto de vista científico describir es medir".⁶⁶

⁶⁶ Hernández Sampieri: " Metodología de la Investigación ". Editorial Mc Graw Hill. Colombia 1994. Pag. 60.

El análisis cuantitativo o medición de las diferentes variables se realizó bajo dos técnicas principales, a saber: estudio de costo de contratación colectiva y análisis de la compensación total recibida por el trabajador. Ambas técnicas se aplicaron a cada una de las empresas, en dos contratos colectivos previos y en dos contratos colectivos posteriores a la privatización de la misma. A continuación se explica el procedimiento realizado en cada una de las técnicas.

Análisis de Costo de Contratación Colectiva.

Los cálculos de costos no se aplicaron a todas las cláusulas de cada una de las convenciones colectivas, sino a aquellas cláusulas que contemplan los beneficios integrantes del paquete definido. El análisis se realizó anualmente, en la C.A.N.T.V el período empieza en 1989 y finaliza en 1995, en cambio, el Central Azucarero del Táchira se estudió entre los años 1991 y 1996. En cada análisis fueron necesarios los siguientes valores:

- Número de trabajadores promedio anual amparados por convención colectiva
- Salario básico mensual promedio de dichos trabajadores
- Valor del beneficio estipulado en la cláusula (estas cifras se extrajeron de la lectura de las Convenciones Colectivas)

- Frecuencias de uso de cada uno de los beneficios. En la CANTV estos valores se obtuvieron de la base de datos del departamento de análisis estadístico de la Gerencia de Recursos Humanos, en cambio, las cifras del Central hubo que calcularla revisando los registros de personal de cada año.

Finalmente se presentan las tablas resúmenes de cada empresa, donde aparecen los costos según el tipo de cláusula y totales por año. Así mismo se indica el costo promedio por trabajador en cada una de las categorías y en general

Análisis de la Compensación Total recibida por el trabajador.

Al igual que el estudio de costo, este se realizó por empresa, por año y para los beneficios socioeconómicos que conforman el paquete. Para los cálculos se utilizó el salario promedio anual de los trabajadores amparados por convención colectiva, los valores de beneficio y las probabilidades de que el trabajador reciba los diferentes beneficios. La diferencia radica en los valores de beneficio de la cláusulas de seguro de vida y accidentes personales y de seguro de H.C.M que ,son iguales al costo de mercado de la prima estipulada en la cláusula. Las probabilidades de obtener los diferentes beneficios son iguales a las frecuencias utilizadas en la técnica anterior. Finalmente, los cálculos obtenidos representan la compensación total anual de un trabajador, a diferencia, del análisis de costo que toma en cuenta todos los trabajadores de la empresa.

DISEÑO DE LA INVESTIGACION

El diseño adecuado para lograr los objetivos de la memoria de grado es la investigación de tipo no experimental longitudinal de tendencia, ya que se recolectarán datos a través del tiempo. Este diseño permite realizar inferencias respecto al cambio que hubo en los beneficios socioeconómicos durante el periodo en estudio

TIPO DE INVESTIGACION SOCIAL SEGÚN SU:

1. **Fin:** es aplicada, por analizar dos casos concretas.
2. **Alcance Temporal Longitudinal de Tendencia,** anteriormente explicado.
3. **Profundidad:** es descriptiva, ya que se comparan períodos y empresas diferentes.
4. **Amplitud:** Es microsociológica, ya que analiza dos realidades específicas, sin consideraciones generales
5. **Carácter:** Es de tipo cuantitativa, por las técnicas aplicadas y antes descritas
6. **Naturaleza:** es de carácter documental.
7. **Objeto sobre:** Disciplina: Ciencias Sociales

Instituciones Sociales: Las empresas

Sectores Sociales: Los trabajadores y propietarios de las empresas privatizadas

UNIDAD DE CONTEXTO

El estudio se enmarca en los años anteriores y posteriores a la privatización de las empresas públicas venezolanas CANTV y Central Azucarero del Táchira, como consecuencia de la política pública implantada a finales de la década de los ochenta. El período de estudio de CANTV se inicia en 1989 y finaliza en 1995, en cambio, el Central se analiza entre los años de 1991 y 1996. Este período se determinó de modo que abarcará dos contratos colectivos antes y dos después de la privatización de cada una de las empresas.

UNIDAD DE ESTUDIO

Compañía Nacional de Teléfonos de Venezuela

Central Azucarero Ureña (antes de la privatización) o Central Azucarero del Táchira CAZTA (después de la privatización).

UNIDAD DE ANALISIS

Las convenciones colectivas de las empresas en estudio. Se analizarán cuatro contratos colectivos en cada unidad de estudio, dos antes y dos después de la privatización.

UNIDAD DE REGISTRO

Las cláusulas de los contratos colectivos que contemplan los beneficios que integrantes del paquete de beneficios definido. A continuación se presenta la conceptualización del paquete de beneficios socioeconómicos para fines del estudio, donde, de apuntan las variables y subvariables que lo conforman.

PAQUETE DE BENEFICIOS SOCIO ECONOMICOS

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	VARIABLES	SUB VARIABLES
Conjuntos de planes y programas complementarios al salario que, los empleadores proporcionan a los trabajadores con el fin de atender diversas necesidades y contingencias propias de la vida moderna en sociedad, tanto del trabajador como de sus familiares.	Aquellas cláusulas que expresan formas mediatas de remuneración en las que fundamentalmente se aprecia una especial característica: su condición humana, en lo relativo a sus proyecciones sociales y familiares. Persiguen brindar apoyo económico para atender necesidades presentes y futuras del trabajador y sus familiares. La cantidad y forma de los beneficios no están necesariamente relacionadas con la actividad laboral que desempeña el trabajador.	AHORROS	
		SEGURO DE HOSPITALIZACION CIRUGIA Y MATERNIDAD	
		SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES PERSONALES	
		BONIFICACIONES SOCIO ECONOMICAS	MATRIMONIO NACIMIENTO DE HIJOS FALLECIMIENTO DE FAMILIARES FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR CARGA DE HIJOS
		VIVIENDA	
		BECAS	
		TEXTOS Y UTILES ESCOLARES	
		JUGUETES	

FUENTES:

La información necesaria para desarrollar el estudio provino principalmente de fuentes documentales, sin embargo, se realizaron entrevistas para aclarar

diferentes conceptos. Los diferentes documentos (contratos colectivos, reportes de nomina, indicadores sociolaborales de las empresas, libros académicos, entre otros) se obtuvieron en los siguientes lugares:

- CANTV: Vicepresidencia de Recursos Humanos y el Departamento de Análisis Estadístico de la Gerencia de Recursos Humanos.
- Central Azucarero del Tachira: Departamento de nomina
- Federación de Trabajadores de la caña de azúcar y sus derivados de Venezuela (FETRACADE)
- Fondo de Inversiones de Venezuela: Gerencia de Privatización y Coordinación de Asuntos laborales.

ANALISIS

La información obtenida durante la investigación será analizada de la siguiente manera:

Primero se realizará una caracterización del Paquete de Beneficios Socioeconómicos, esto se hará mediante una conceptualización de las cláusulas elegidas y luego se vaciará en un cuadro la información relevante para proveer los insumos al resto del análisis.

La segunda parte contempla el análisis de las convenciones colectivas desde el punto de vista del patrono, o sea, en materia de costos. El procedimiento será el estudio de la información obtenida en las diferentes fuentes a través de tablas, para luego así calcular los costos. Se realizarán gráficos de datos cuya evolución sea de importancia relevante para el estudio.

La tercera parte, profundiza en las convenciones colectivas, pero esta vez desde el punto de vista del trabajador. La metodología a utilizar será la medición de la Compensación Total e, igualmente, la graficación de la data pertinente.

CARACTERIZACION DEL PAQUETE DE CLAUSULAS SOCIOECONOMICAS.

Para los fines del presente proyecto, es necesario establecer un paquete de cláusulas socioeconómicas con la finalidad de determinar el conjunto de conceptos a estudiar. A continuación se definirán estas cláusulas, y se estudiarán los beneficios que estas ofrecen.

La caracterización del paquete se realizará individualmente por cada cláusula, exponiendo el concepto, analizando la información que contiene en cada contrato y realizando un vaciado de los datos necesarios para el estudio en cuadros especialmente diseñados para cuantificarlos.

Se notará que en algunos cuadro se encuentra la abreviatura N.A. (No Aplica), esto quiere decir que en el caso particular que se esta estudiando dicho renglón no existe, o no tiene relevancia para el análisis.

HOSPITALIZACIÓN, CIRUGÍA Y MATERNIDAD (H.C.M)

“Los beneficios o Prestaciones adicionales referentes a la salud se encuentran entre las más importantes que ofrece hoy en día la empresa”.⁶⁷

⁶⁷ Aurora Brito: “Los Planes de beneficios. Una guía para su estudio”. Manuales Universitarios Serie Relaciones de Personal. UCAB. Caracas 1995-96. pp 62.

Los planes de H.C.M buscan facilitar a los trabajadores los recursos y medidas necesarias para costear parcial o totalmente los servicios médicos, ocasionados por hospitalización, intervención quirúrgica o enfermedad, tanto para el, como para sus familiares inscritos en el plan.⁶⁸

CENTRAL AZUCARERO DEL TÁCHIRA 1991 1992 1993 1994 1995 1996

Coberturas	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Plan Básico (A elección del trab.)						
Familiares Cubiertos				Se cambió por Serv.		
Porcentaje de la Prima pagado por la Empresa	50%	50%	50%			
Porcentaje de la Prima pagado por el Trab.	50%	50%	50%			

NOTA: La determinación de la cantidad de familiares cubiertos queda a elección del trabajador.

CANTV 1989 1990 1991 1992 1993 1994 1995

Coberturas	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Plan Básico (Bs.)							
Alternativa 1					300 000	300 000	300 000
Alternativa 2					750 000	750 000	500 000
Alternativa 3 (miles Bs.)					1.000	1.000	750
Alternativa 4 (miles Bs.)							1.000
Existe Plan Médico para el Personal Jubilado					Sí	Sí	Sí
Existe Plan Dental					No	No	No
Existe Plan Oftalmológico					No	No	No
% Prima pagado por la Emp.					50%	50%	50%
% Prima pagado por el Trab.					50%	50%	50%

NOTA: La determinación de la cantidad de familiares cubiertos queda a elección del trabajador.

⁶⁸ Los avances tecnológicos de la ciencia medica han logrado significativos avances en pro de una vida mas saludable y duradera, sin embargo, estos servicios son muy costosos, de ahí la importancia de este beneficio para los trabajadores.

Es de observar que en CANTV después de la privatización se implantó el seguro de Hospitalización Cirugía y Maternidad para los trabajadores, sucedió a la inversa en el Central Azucarero, donde este beneficio se cambió por servicios médicos, ya que la zona en que se encuentra el Central resulta más viable para los trabajadores por la escasez de instalaciones médicas.

SEGURO DE VIDA

Su finalidad es la de proporcionar una indemnización a los sobrevivientes o beneficiarios del asegurado, en caso de la muerte de este último, con el fin de sufragar los gastos o deudas en que el occiso haya incurrido antes de su muerte, así como los gastos de funeraria y entierro vinculadas con la contingencia.

En el Central Azucarero del Táchira no se encuentra presente este beneficio, por lo que solo se realizará la caracterización para el caso de la CANTV, donde se comienza a disfrutar del beneficio a partir del año 1993.

CANTV	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Contempla Cobertura por:							
Muerte Natural					X	X	X
Muerte Accidental					X	X	X
Incapacidad Total y Permanente					X	X	X
Varían las coberturas según la Antigüedad					No	No	No
El empleado contribuye con el costo de la Prima					Sí	Sí	Sí
Cuánto es el costo para el empleado.					50%	50%	50%
Monto de las Coberturas (No. Salarios Mens)	El Beneficio no existe para estos						
Monto Mínimo de Cobertura por Vida					6	6	6
Monto Mínimo de Cobertura por Muerte Accidental					9	9	9
Monto Mínimo por Incapacidad Total y Permanente					9	9	9
Monto Máximo de Cobertura por Vida					12	12	12
Monto Máximo de Cobertura por Muerte Accidental					18	18	18
Monto Mínimo por Incapacidad Total y Permanente					18	18	18
Monto máximo por muerte natural (miles Bs.)					1 000	1.000	1 500
Monto máximo por muerte accidental (miles Bs.)					1 500	1.500	2 250
Monto máximo por incapacidad total y permanente (miles Bs.)					1 500	1.500	2 250

PLAN DE AHORRO

Su finalidad es de proveer a los trabajadores un método sistemático que les permita ahorrar parte de sus sueldos y al mismo tiempo obtener contribuciones monetarias de los patronos. Así mismo representa una fuente que les facilita la acreditación de préstamos sin o con bajos intereses.⁶⁹ Su metodología consiste en que los trabajadores autorizan una deducción de un porcentaje de su sueldo, marcado por el acuerdo entre las partes y los límites legales; luego, el empleador se compromete a incrementar el monto depositado en un determinado porcentaje. Los tres tipos más conocidos son:

- Las Cooperativas y Cajas de Ahorro, que nacen usualmente por iniciativa de los trabajadores, contando con los aportes adicionales de la empresa y que amparados por la legislación, no permite la participación del patrono en su administración.
- Los Fondos de Ahorros, fundados por asociaciones civiles, por iniciativa de la empresa, con los trabajadores como miembros participantes siendo ésta la que asume la administración.

⁶⁹ Por otra parte, los trabajadores pueden obtener una renta adicional gracias a las colocaciones que realizan con los fondos ahorrados.

- Los Fondos de Fideicomiso, formados por acuerdo de las partes y administrados por una institución bancaria.

En ciertas modalidades de Planes de Ahorro se contempla el otorgamiento de préstamos a los trabajadores, el monto de estos préstamos tiene un límite basado en la cantidad ahorrada o un porcentaje de esta.

C.A. DEL TÁCHIRA	1991	1992	1993	1994	1995	1996
% de Aporte Trabajador (máx. S.B.)	10%	10%	10%	10%	10%	10%
% Aporte de la empresa (máx. S.B.)	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Monto Máximo Aporte Empresa	Sin Límite					
Personal Elegible	Todo	Todo	Todo	Todo	Todo	Todo
Se otorgan Prestamos	No	No	No	No	No	No

CANTV	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Porcentaje de Aporte empleado	Min. 3% S.B.M	Min. 3% S.B.M	Min. 3% S.B.M	Min. 3% S.B.M	Min. 3% - Máx. 5%	Min. 3% - Máx. 5%	Min. 3% - Máx. 5%
Porcentaje de Aporte empresa (máx. S.B.)	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%
Monto Máximo del Aporte de la Empresa	Bs. 75 mens.	Bs. 75 mens.	Bs. 1.000 o 5% S.B.M	Bs. 1.000 o 5% S.B.M	Bs. 2.000	Bs. 2.000	Bs. 3.000
Personal Elegible	Todo el Pers.	Todo el Pers.	Todo el Pers.	Todo el Pers.	Todo el Pers.	Todo el Pers.	Todo el Pers.
Se otorgan Préstamos	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

En ambas empresas se utiliza la modalidad de Caja de Ahorro, la diferencia reside en que CANTV fija límites al aporte empresa y otorga préstamos, en cambio, el Central Azucarero no fija límites al aporte, pero tampoco otorga préstamos.

PLANES DE VIVIENDA:

Dado los altos costos que en los últimos años representa la adquisición de una vivienda o el alquiler de la misma. Muchas empresas han diseñado planes especiales para brindar apoyo al trabajador en la satisfacción de esta necesidad básica. Los planes de vivienda tienen diferentes objetivos, donde se destacan los siguientes:

1. Compra de una vivienda (casa o apartamento).
2. Adquisición de un terreno para fines de construir una vivienda.
3. Para liberar o disminuir una hipoteca contraída en ocasión de la compra de una vivienda.
4. Reparaciones, ampliaciones o mejora de la vivienda propia.⁷⁰

CANTV	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Fondo Destinado por la emp.	7.500.000	7.500.000	10.000.000	10.000.000	50.000.000	50.000.000	55.000.000
Monto máx. para cada trab.	7.500	7.500	10.000	10.000	50.000	50.000	50.000

⁷⁰ Hay planes que incluyen un solo objetivo, así como otras que cubren todas las finalidades.

En CANTV se otorga una bonificación única cuyo máximo es el resultante a dividir entre mil (1.000) el monto destinado por la empresa para esta cláusula. El criterio de selección utilizado es darle preferencia a las solicitudes formuladas por trabajadores de mayor antigüedad y, entre estos se le da prioridad a los de menor sueldo, no es considerado un plan como tal, más bien es un monto único otorgado a los trabajadores que presenten sus proyectos. En el Central Azucarero no existe beneficio para adquisición de vivienda.

BONIFICACIONES:

Bonificación por Matrimonio: es el aporte único que realiza la empresa con motivo de la contracción de nupcias del trabajador.

Bonificación por nacimiento de hijos: es la contribución realizada por la empresa al trabajador en apoyo al nacimiento de un hijo de este.

Bonificación por fallecimiento de familiares del trabajador: contribución que realiza la empresa para cubrir los gastos mortuorios. El beneficio tiene un límite de familiares amparados según el grado de consanguinidad o afinidad que tenga el occiso con el trabajador.

Bonificación por fallecimiento del trabajador: aporte que otorga la empresa a los familiares directos o herederos a raíz de la muerte del trabajador. Su finalidad es, ayudar con los gastos de funeraria y entierro.

C.A. DEL TÁCHIRA	1991	1992	1993	1994	1995	1996
-------------------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

Matrimonio (Días Sal. Base)	19	19	19	19	19	27
Nacimiento de hijos (Bs.)	1.958	2.000	2.625	3.500	3.500	5.375
Fallecimiento del Trabajador (Bs.)	9.667	10.000	12.083	15.000	15.000	26.250
Fallecimiento de Familiares (Bs.)	2.550	2.600	3.183	4.000	4.000	7.000

NOTA: La bonificación por fallecimiento de familiares del trabajador ampara a madre, padre, esposa o concubina, así como hijos y hermanos que dependan económicamente del trabajador.

CANTV	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
--------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

Matrimonio (Días Sal. Base)	15	15	15	15	15	15	15
Nacimiento de hijos (Bs.)	700	700	3.000	3.000	3.000	6.000	6.000
Fallecimiento del Trabajador (Bs.)	1.500	1.500	10.00 0	10.00 0	40.00 0	40.00 0	60.00 0
Fallecimiento de Familiares (Bs.)	1.200	1.200	6.000	6.000	10.00 0	10.00 0	15.00 0

NOTA: Ampara cónyuge o concubina, padre o madre, hijos y dependientes.

BECAS A LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES:

Son planes o programas de asistencia educacional que persiguen fomentar y facilitar la continuación de los estudios a los trabajadores o hijos de este. Consiste en cubrir parcial o totalmente los costos que incurra el trabajador con motivo de su educación formal o la de sus hijos.

El monto del aporte empresa al pago de la educación de la persona, varía dependiendo del nivel educativo que se trate o de la política que defina la empresa al respecto.

C.A. DEL TACHIRA	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Becas otorgadas	30	30	30	30	30	30
Educación Básica (Bs. Mensuales)	292	300	300	300	300	1000
Ciclo Diversificado (Bs. Mensuales)	292	300	300	300	300	1000
Educación Superior (Bs. Mensuales)	292	300	300	300	300	1000
Nota mínima	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.

NOTA: Las becas son para los hijos de los trabajadores, se otorga máx. una beca por trabajador, se le da preferencia a los de menor ingreso y dentro de estos a los de mayor antigüedad.

CANTV	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Becas otorgadas	1.310	1.310	1.900	1.900	1.900	1.900	1.900
Educ. Básica (hasta 6to. grado) Bs.	300	300	N.A.	N.A.	900	900	1.000
Educación Básica (hasta 9no grado) y Ciclo Diversificado Bs.	300	300	700	700	1.500	1.500	2.000
Educación Superior Bs.	300	300	900	900	1.800	1.800	4.000
Nota mínima (Pts.)	13	13	13	13	13	13	13

NOTA: Las becas son para los hijos de los trabajadores, legítimos, naturales legalmente reconocidos y adoptivos.

JUGUETES O REGALOS NAVIDEÑOS:

Es el beneficio que consiste el otorgar a los hijos (menores de cierta edad) de las personas que laboran en la empresa un juguete o presente en ocasión de las festividades decembrinas.

El monto de este beneficio tiene un límite que se encuentra estipulado por el precio tope del regalo o por el tipo de regalo que esté contemplado en la cláusula.

CENTRAL AZUCARERO DEL TÁCHIRA	1991	1992	1993	1994	1995	1996
--------------------------------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

Edad máxima	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A
Aporte Bs.	383	400	567	800	800	1500

NOTA: En los contratos colectivos no aparece especificada la edad máxima.

CANTV	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Edad máxima	13 años						
Aporte Bs.	200	200	550	550	1.000	1.000	2.500

TEXTOS Y ÚTILES ESCOLARES:

Este beneficio contempla un aporte en dinero o en bienes a ser utilizados como apoyo a la formación educativa de los trabajadores o los hijos de estos según sea el caso. El aporte es realizado en Bs. mensuales.

C.A. DEL TÁCHIRA	1991	1992	1993	1994	1995	1996
-------------------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

Educación Básica	241	250	354	500	500	1.200
Ciclo Diversificado	291	300	425	600	600	1.500

CANTV	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Educación Básica (hasta 6to grado)	600	600	1.000	1.000	2.000	2.000	2.500
Educación Básica (hasta 9no grado) y Ciclo Diversificado	750	750	1.400	1.400	2.500	2.500	3.000
Educación Superior	850	850	1.500	1.500	3.000	3.000	3.500

BONO POR CARGA DE HIJOS:

Es una prima que otorga la empresa para ayudar con los gastos de manutención que acarrear la crianza de los hijos. Solo se otorga en la CANTV.

CANTV	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Tope salarial de Trab. amparados (Bs.)	6.000	6.000	14.000	14.000	36.000	44.500	100.000
Edad máx. del o los hijos	13	13	14	14	14	14	14
Aporte Mensual Bs.	75	75	200	200	600	600	1.000

ENTORNO MACROECONOMICO.

En el contexto empresarial, concretamente, en el ámbito de las relaciones laborales, aunque es de gran importancia estudiar los procesos a nivel interno de cada empresa, estas no se encuentran exentas de las presiones que ejerce el medio externo, por lo que a continuación se describirá el contexto macroeconómico en que se encontraban las empresas en estudio para el lapso temporal elegido.

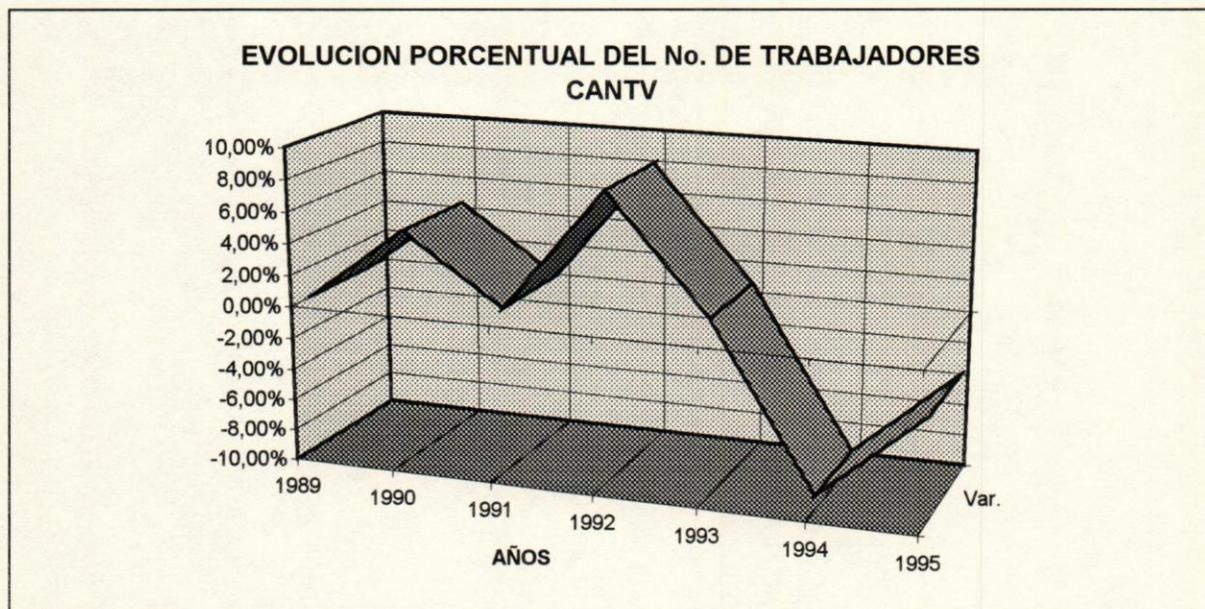
VENEZUELA / DATOS	1989	1991	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Salario mínimo urbano	4.600	4.800	6.800	10.200	10.200	21.500	31.800	52.800
Salario mínimo rural	2.500	2.500	4.500	7.000	7.000	12.500	18.800	50.300
INFLACION	81%	36,5%	31%	32%	46%	71%	57%	
IPC	380,2	534,8	717,7	943,2	1.302,8	2.095,3	3.350,8	3.350,8

FUENTE: BCV. Informe Económico Anual. 1996

NOTA: En el cálculo de Salario Mínimo tanto urbano como rural, se encuentran incluidas las bonificaciones por Decretos Presidenciales.

CANTV	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
NT	19.069	19.987	20.087	21.756	22.000	20.000	19.324
Var.		4,81%	0,50%	8,31%	1,12%	-9,09%	-3,38%
S B mens. promedio	6.626	9.638	13.728	22.500	33.575	53.702	93.609
Var.		45,46%	42,44%	63,90%	49,22%	59,95%	74,31%
No. de líneas	1.433.000	1.461.538	1.606.960	1.798.560	2.083.604	2.440.000	2.875.000
Var.		1,99%	9,95%	11,92%	15,85%	17,10%	17,83%
Teléfonos públicos	31.200	31.300	31.600	45.100	50.100	55.000	63.000
Var.		0,32%	0,96%	42,72%	11,09%	9,78%	14,55%

FUENTE: Departamento de Análisis Estadísticos. CANTV.

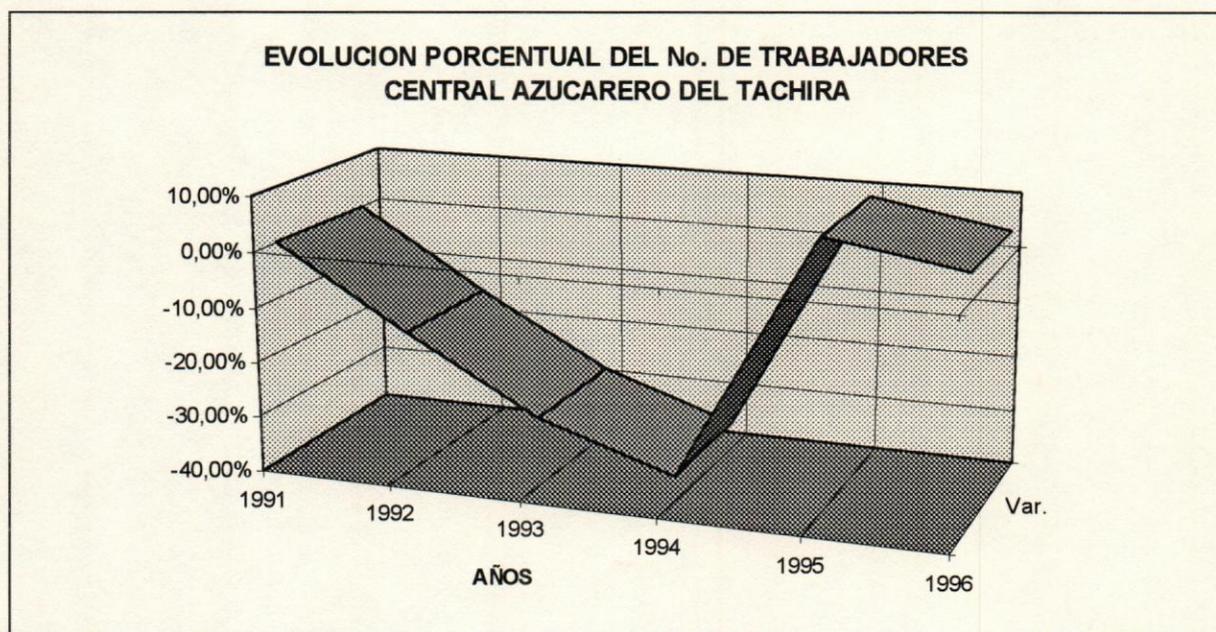


El estudio de la evolución del número de trabajadores en CANTV es muy complejo, pero se pueden palpar ciertas tendencias en el lapso temporal 89-95. Hasta el año 1992 se observa una clara tendencia de crecimiento de la plantilla de personal (el crecimiento más abrupto se presentó en el año 1991), pero, después de la privatización, en el año 1993 se presenta la primera reducción de personal, y esta tendencia continúa hasta el año 1995.

C.A. DEL TÁCHIRA	1991	1992	1993	1994	1995	1996
NT	278	238	173	112	122	128
Var.		-14,39%	-27,31%	-35,26%	8,93%	4,92%
S.B mens. promedio	8.170	10.557	12.500	15.900	18.000	21.000
Var.		29,22%	18,40%	27,20%	13,21%	16,67%
Caña Molida (Toneladas)	164	145	142	135	151	160(*)
Var.		-11,49%	-1,92%	-4,93%	11,85%	5,96%

FUENTE: Fetracade.

En el Central Azucarero del Táchira, existe una clara tendencia a la reducción de personal. El número más bajo de trabajadores se presenta para el año de su privatización (112 personas), luego, a partir de este año, existe una tímida tendencia al alza, llegando en el año 1996 a 128 trabajadores.



COSTOS DE CONTRATACION COLECTIVA

El proceso de Convención Colectiva tiene involucrados una serie de costos por la diversidad de beneficios que otorga a los trabajadores, estos costos pueden ser cuantificados y, para fines del presente estudio se midieron los costos de las convenciones colectivas anualmente, en la CANTV durante los años de 1989 a 1995, y en el Central Azucarero del Táchira de 1991 a 1996.

Para la construcción de los cuadros de costo de contrato colectivo se utilizó la metodología descrita en el marco teórico. La información se presenta estructurada en tablas que contienen los costos de contratación colectiva calculados utilizando los datos siguientes: número de trabajadores, salario base promedio, valor del beneficio y frecuencia.

Los datos de las frecuencias, como ya se explicó en el Marco Metodológico, se obtuvieron en el Dpto. de Análisis Estadístico de la Gerencia de RR.HH. en el caso de la CANTV y, se calcularon revisando los reportes de personal en el caso del Central Azucarero.

Al final de la sección se encuentran las tablas resumen de cada una de las empresas, donde se apuntan los costos totales y costos por trabajador de paquete analizado y, discriminado según el tipo de cláusulas.

COSTOS DE C.C. CANTV		1989				1990			
NT SB MENSUAL MASA SALARIAL		19.069 6.626 1.516.214.3				19.987 9.638 2.311.616.4			
CLAUSULAS DE COSTO VARIABLE EN FUNC. DEL SALARIO BASICO	Valor Benef.	No. Días	Frec.	Costo Anual de Cláusula	Valor Benef.	No. Días	Frec.	Costo Anual de Cláusula	
AHORROS (%)	1,50%	360	1	22.743.215	1,50%	360	1	34.674.247	
Bonif. matrimonio (Días)	15	1	0,1143	7.222.050	15	1	0,1121	10.794.823	
CLAUSULAS DE COSTO VARIABLE NO EN FUNC. DEL SALARIO BASICO	Valor Benef.	No. Días	Frec.	Costo Anual de Cláusula	Valor Benef.	No. Días	Frec.	Costo Anual de Cláusula	
Nacimiento de hijos	700	1	0,0646	861.955	700	1	0,0676	945.624	
Fallecimiento del Trab.	1.500	1	0,0082	234.090	1.500	1	0,0080	238.734	
Fallecimiento de Fliares.	1.200	1	0,0164	376.030	1.200	1	0,0160	383.592	
Carga de hijos	75	12	0,6184	10.612.244	75	12	0,6329	11.384.303	
Becas (monto promedio)	300	12	0,0687	4.716.000	300	12	0,0655	4.716.000	
Juguetes	200	1	0,6184	2.358.276	200	1	0,6329	2.529.845	
Textos y Utiles Escolares	717	1	0,5123	7.004.408	717	1	0,5842	8.368.091	
CLAUSULAS DE COSTO FIJO	Valor Benef.	No. Días	Frec.	Costo Anual de Cláusula	Valor Benef.	No. Días	Frec.	Costo Anual de Cláusula	
PLAN DE VIVIENDA (monto máx. a distribuir)	N/A	N/A	N/A	7.500.000	N/A	N/A	N/A	7.500.000	

En el presente cuadro se nota un pequeño aumento en los costos de las cláusulas del año 1989 al 1990, pero estos incrementos son porcentualmente reducidos, ya que se producen por el aumento del número de trabajadores. En las únicas cláusulas donde se producen un incrementos sustanciales del costo son en

las que varían en la función del salario (debido al incremento salarial que se produjo) este fenómeno se repite en todos los años.

COSTOS DE C.C. CANTV		1991				1992			
NT		20.087				21.756			
SB MENSUAL		13.728				22.500			
MASA SALARIAL		3.309.052.0				5.874.120.0			
CLAUSULAS DE COSTO VARIABLE EN FUNC. DEL SALARIO BASICO	Valor Benef.	No. Días	Frec.	Costo Anual de Cláusula	Valor Benef.	No. Días	Frec.	Costo Anual de Cláusula	
AHORROS (%)	1,50%	360	1	49.635.780	1,50%	360	1	88.111.800	
Bonif. matrimonio (Días)	15	1	0,0950	13.095.478	15	1	0,0574	14.052.264	
CLAUSULAS DE COSTO VARIABLE NO EN FUNC. DEL SALARIO BASICO	Valor Benef.	No. Días	Frec.	Costo Anual de Cláusula	Valor Benef.	No. Días	Frec.	Costo Anual de Cláusula	
Nacimiento de hijos	3.000	1	0,0651	3.920.964	3.000	1	0,0611	3.985.765	
Fallecimiento del Trab.	10.000	1	0,0082	1.651.598	10.000	1	0,0084	1.820.252	
Fallecimiento de Fliares.	6.000	1	0,0165	1.990.025	6.000	1	0,0168	2.192.151	
Carga de hijos	200	12	0,5027	24.234.090	200	12	0,5695	29.735.970	
Becas (monto promedio)	800	12	0,0946	18.240.000	800	12	0,0873	18.240.000	
Juguetes	550	1	0,5027	5.553.646	550	1	0,5695	6.814.493	
Textos y Utiles Escolares	1.300	1	0,6400	16.712.384	1.300	1	0,4985	14.098.976	
CLAUSULAS DE COSTO FIJO	Valor Benef.	No. Días	Frec.	Costo Anual de Cláusula	Valor Benef.	No. Días	Frec.	Costo Anual de Cláusula	
PLAN DE VIVIENDA (monto máx. a distribuir)				10.000.000				10.000.000	

En los costos de las cláusulas se pueden observar casos atípicos como por ejemplo en Textos y Utiles Escolares, cuyo costo de cláusula disminuyó en 1992.

COSTOS DE C.C. CANTV		1993				1994			
NT SB MENSUAL MASA SALARIAL		22.000 33.575 8.863.800.0				20.000 53.702 12.888.480.			
CLAUSULAS DE COSTO VARIABLE EN FUNC. DEL SALARIO BASICO	Valor Benef.	No. Días	Frec.	Costo Anual de Cláusula	Valor Benef.	No. Días	Frec.	Costo Anual de Cláusula	
AHORROS (%)	2,50%	360	1	221.595.000	2,50%	360	1	322.212.000	
Bonif. matrimonio (Días)	15	1	0,0478	17.670.229	15	1	0,0250	13.406.686	
CLAUSULAS DE COSTO VARIABLE NO EN FUNC. DEL SALARIO BASICO	Valor Benef.	No. Días	Frec.	Costo Anual de Cláusula	Valor Benef.	No. Días	Frec.	Costo Anual de Cláusula	
Nacimiento de hijos	6.000	1	0,0766	10.115.346	6.000	1	0,0575	6.900.000	
Fallecimiento del Trab.	40.000	1	0,0073	6.424.000	40.000	1	0,0090	7.200.000	
Fallecimiento de Fliares.	10.000	1	0,0147	3.228.505	10.000	1	0,0181	3.613.333	
Carga de hijos	600	12	0,6164	97.642.564	600	12	0,3221	46.388.547	
Becas (monto promedio)	1.400	12	0,0864	31.920.000	1.400	12	0,0950	31.920.000	
Juguetes	1.000	1	0,6164	13.561.467	1.000	1	0,3221	6.442.854	
Textos y Utiles Escolares	2.500	1	0,4635	25.490.720	2.500	1	0,5742	28.711.511	
CLAUSULAS DE COSTO FIJO	Valor Benef.	No. Días	Frec.	Costo Anual de Cláusula	Valor Benef.	No. Días	Frec.	Costo Anual de Cláusula	
PLAN DE VIVIENDA (monto máx. a distribuir)				50.000.000				50.000.000	

Para el año de 1993 casi triplica el costo del año anterior, esto se debe al incremento del valor del beneficio del 1,5 al 2,5%, conjuntamente con el aumento del salario promedio. Es de recalcar también el comportamiento irregular que presenta las cláusulas Juguetes y Carga por Hijos, esto es debido a las diferentes frecuencias que se presentan cada año.

COSTOS DE C.C. CANTV		1995		
NT				19.324
SB MENSUAL				93.609
MASA SALARIAL				21.706.803.7
CLAUSULAS DE COSTO VARIABLE EN FUNC. DEL SALARIO BASICO	Valor Benef.	No. Dias	Frec.	Costo Anual de Cláusula
AHORROS (%)	2,50%	360	1	542.670.095
Bonif. matrimonio (Días)	15	1	0,0179	16.218.173
CLAUSULAS DE COSTO VARIABLE NO EN FUNC. DEL SALARIO BASICO	Valor Benef.	No. Dias	Frec.	Costo Anual de Cláusula
Nacimiento de hijos	15.000	1	0,0491	14.223.900
Fallecimiento del Trab.	60.000	1	0,0088	10.203.072
Fallecimiento de Fliares.	15.000	1	0,0176	5.112.750
Carga de hijos	1.000	12	0,7699	178.535.087
Becas (monto promedio)	2.333	12	0,0983	53.192.400
Juguetes	2.500	1	0,7699	37.194.810
Textos y Utiles Escolares	3.000	1	0,5104	29.587.712
CLAUSULAS DE COSTO FIJO	Valor Benef.	No. Dias	Frec.	Costo Anual de Cláusula
PLAN DE VIVIENDA (monto máx. a distribuir)				55.000.000

COSTOS DE C.C. C.A. DEL TÁCHIRA		1991				1992			
NT SB MENSUAL MASA SALARIAL	278 8.170 27.255.120				238 10.557 30.150.792				
CLAUSULAS DE COSTO VARIABLE EN FUNC. DEL SALARIO BASICO	Valor Benef.	No. Días	Frec.	Costo Anual de Cláusula	Valor Benef.	No. Días	Frec.	Costo Anual de Cláusula	
AHORROS (%)	10%	360	1	2.725.512	10%	360	1	3.015.079	
Bonif. matrimonio (Días)	19	1	0,0191	27.528	19	1	0,0188	29.856	
CLAUSULAS DE COSTO VARIABLE NO EN FUNC. DEL SALARIO BASICO	Valor Benef.	No. Días	Frec.	Costo Anual de Cláusula	Valor Benef.	No. Días	Frec.	Costo Anual de Cláusula	
Nacimiento de hijos	1.958	1	0,0437	23.814	2.000	1	0,0450	21.424	
Fallecimiento del Trab.	9.667	1	0,0079	21.230	10.000	1	0,0085	20.230	
Fallecimiento de Fliares.	2.550	1	0,0158	11.201	2.600	1	0,0170	10.520	
Becas	292	12	0,1079	105.000	300	12	0,1261	108.000	
Juguetes	383	1	0,5249	55.937	400	1	0,5401	51.418	
Textos y Utiles escolares	267	12	0,5986	532.515	275	12	0,6214	488.048	

COSTOS DE C.C. C.A. DEL TÁCHIRA	1993				1994			
	173 12.500 25.950.000				112 15.900 21.369.600			
NT SB MENSUAL MASA SALARIAL								
CLAUSULAS DE COSTO VARIABLE EN FUNC. DEL SALARIO BASICO	Valor Benef.	No. Días	Frec.	Costo Anual de Cláusula	Valor Benef.	No. Días	Frec.	Costo Anual de Cláusula
AHORROS (%)	10%	360	1	2.595.000	10%	360	1	2.136.960
Bonif. matrimonio (Días)	19	1	0,0159	21.776	19	1	0,0162	18.271
CLAUSULAS DE COSTO VARIABLE NO EN FUNC. DEL SALARIO BASICO	Valor Benef.	No. Días	Frec.	Costo Anual de Cláusula	Valor Benef.	No. Días	Frec.	Costo Anual de Cláusula
Nacimiento de hijos	2.625	1	0,0487	22.120	3.500	1	0,0544	21.308
Fallecimiento del Trab.	12.083	1	0,0083	17.350	15.000	1	0,0092	15.456
Fallecimiento de Fliares.	3.183	1	0,0166	9.142	4.000	1	0,0184	8.243
Becas	300	12	0,1734	108.000	300	12	0,2679	108.000
Juguetes	567	1	0,5845	57.300	800	1	0,6523	58.446
Textos y Utiles escolares	390	12	0,4982	402.932	550	12	0,5142	380.097

COSTOS DE C.C. C.A. DEL TÁCHIRA		1995				1996			
NT SB MENSUAL MASA SALARIAL	122 18.000 26.352.000				128 21.000 32.256.000				
CLAUSULAS DE COSTO VARIABLE EN FUNC. DEL SALARIO BASICO	Valor Benef.	No. Dias	Frec.	Costo Anual de Cláusula	Valor Benef.	No. Dias	Frec.	Costo Anual de Cláusula	
AHORROS (%)	10%	360	1	2.635.200	10%	360	1	3.225.600	
Bonif. matrimonio (Días)	19	1	0,0135	18.776	27	1	0,0130	31.450	
CLAUSULAS DE COSTO VARIABLE NO EN FUNC. DEL SALARIO BASICO	Valor Benef.	No. Dias	Frec.	Costo Anual de Cláusula	Valor Benef.	No. Dias	Frec.	Costo Anual de Cláusula	
Nacimiento de hijos	3.500	1	0,0530	22.613	5.375	1	0,0562	38.671	
Fallecimiento del Trab.	15.000	1	0,0112	20.496	26.250	1	0,0087	29.232	
Fallecimiento de Fliars.	4.000	1	0,0224	10.931	7.000	1	0,0174	15.590	
Becas	300	12	0,2459	108.000	1.000	12	0,2344	360.000	
Juguetes	800	1	0,6355	62.025	1.500	1	0,6745	129.504	
Textos y Utiles escolares	550	12	0,6210	500.029	1.350	12	0,5461	1.132.393	

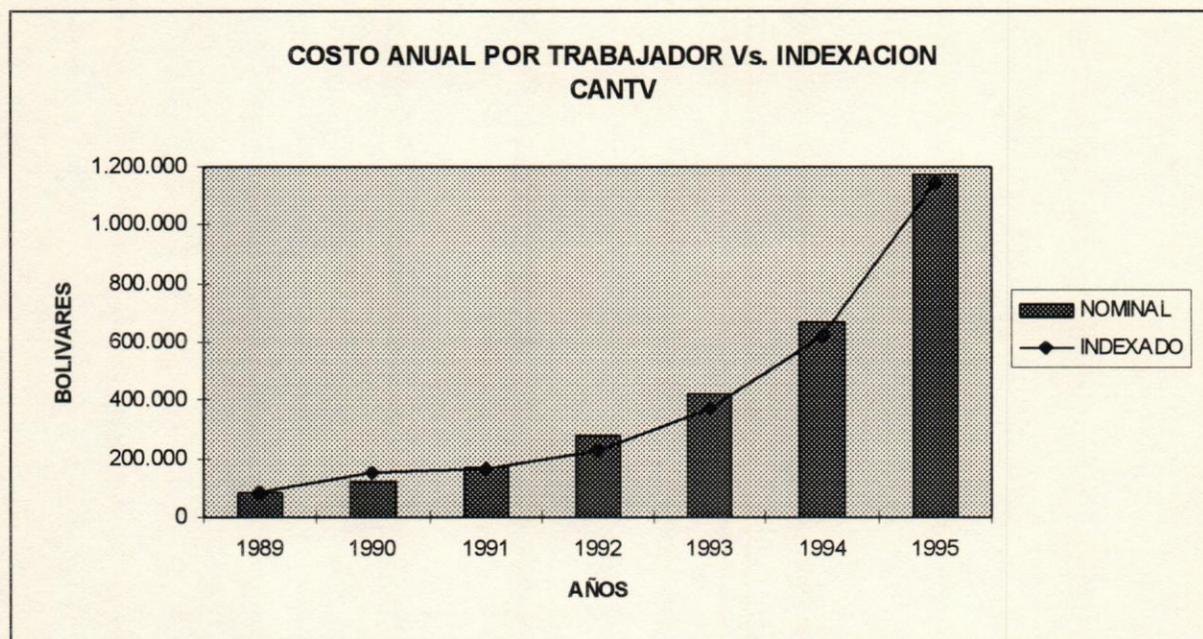
Los costos de las cláusulas no presentan incrementos significativos en sus costos, ya que, aunque se ha incrementado el valor del beneficio, el número de trabajadores se ha reducido.

COSTO ANUAL SEGUN EL TIPO DE CLAUSULA.

Resulta interesante para el estudiar la evolución de los costos de las cláusulas el agruparlas por tipo, para así de esta manera, observar las posibles tendencias que pudieran presentarse. Igualmente, el análisis permite determinar el costo por trabajador y compararlo con costos indexados.

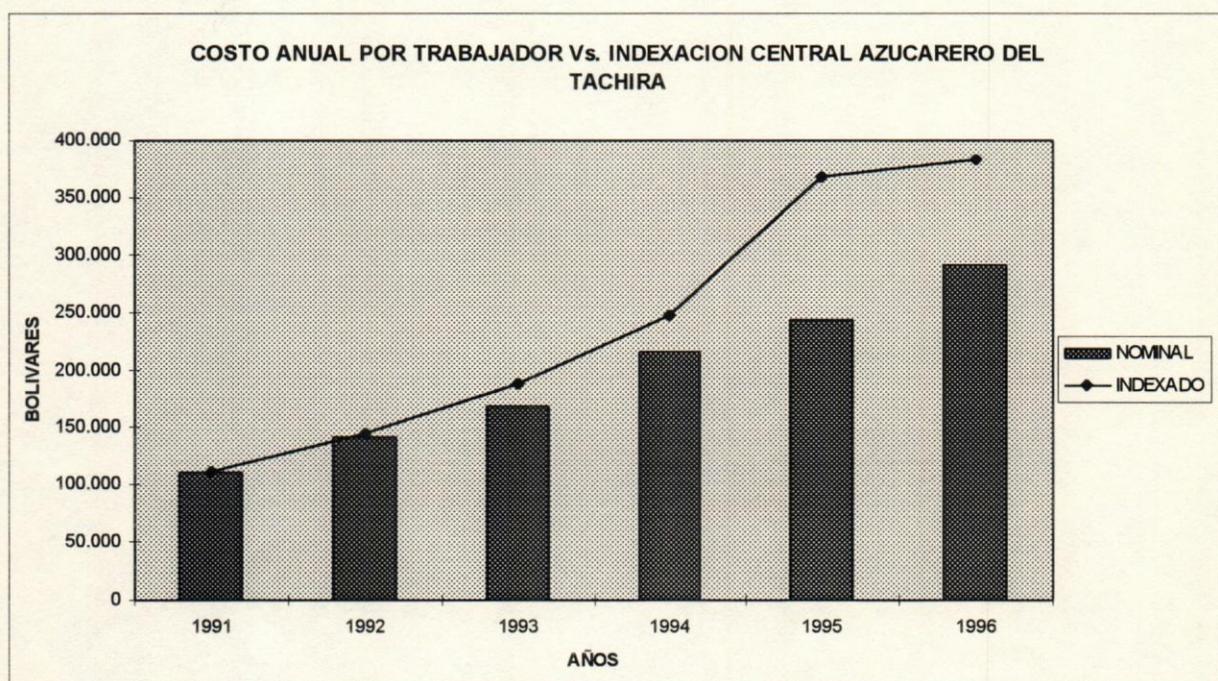
CANTV	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
NT	19.069	19.987	20.087	21.756	22.000	20.000	19.324
SB MENSUAL	6.626	9.638	13.728	22.500	33.575	53.702	93.609
INFLACION (%)	81,00%	36,50%	31,00%	31,90%	45,90%	70,80%	56,60%
COSTO ANUAL CLAUSULAS							
CLAUSULAS DE COSTO VAR. EN FUNCION DEL S.B.							
Costo Anual (miles)	29.965	45.469	62.731	102.164	239.265	335.618	558.888
Variación %		51,74%	37,96%	62,86%	134,20%	40,27%	66,52%
CLAUSULAS DE COSTO VAR. NO EN FUNC. DEL S.B.							
Costo Anual (miles)	26.163	28.566	72.302	76.887	188.382	131.176	328.049
Variación %		9,19%	153,11%	6,34%	145,01%	-30,37%	150,08%
CLAUSULAS DE COSTO FIJO							
Costo Anual (miles)	7.500	7.500	10.000	10.000	50.000	50.000	55.000
Variación %		0,00%	33,33%	0,00%	400,00%	0,00%	10,00%
COSTO TOTAL (miles)	1.579.842	2.393.151	3.454.085	6.063.171	9.341.447	13.405.274	22.648.741
VARIACION %		0,5148	0,4433	0,7554	0,5407	0,4350	0,6895
Costo Anual por Trabajador	82.849	119.735	171.956	278.690	424.611	670.264	1.172.052
Costo Anual por Trab. Index.	82.849	149.956	163.439	225.263	367.592	619.508	1.144.810

En el gráfico siguiente se observa que a partir del año 1991, el costo anual por trabajador se encuentra por encima de la inflación.



C.A. DEL TACHIRA	1991	1992	1993	1994	1995	1996
NT	278	238	173	112	122	128
SB MENSUAL NOMINAL	8.170	10.557	12.500	15.900	18.000	21.000
INFLACION	31,00%	31,90%	45,90%	70,80%	56,60%	
CLAUSULAS DE COSTO VAR. EN FUNCION DEL S.B.						
Costo Anual por Trabajador	9.903	12.794	15.126	19.243	21.754	25.446
Var. %		29,19%	18,23%	27,22%	13,05%	16,97%
COSTO TOTAL	2.753.040	3.044.935	2.616.776	2.155.231	2.653.976	3.257.050
		10,60%	-14,06%	-17,64%	23,14%	22,72%
CLAUSULAS DE COSTO VAR. NO EN FUNC. DEL S.B.						
Costo Anual por Trabajador	2.697	2.940	3.566	5.282	5.935	13.323
Var. %		9,01%	21,29%	48,13%	12,37%	124,48%
COSTO TOTAL	749.696	699.639	616.844	591.550	724.094	1.705.391
		-6,68%	-11,83%	-4,10%	22,41%	135,52%
COSTO TOTAL	30.757.856	33.895.366	29.183.621	24.116.381	29.730.070	37.218.440
Var.		10,20%	-13,90%	-17,36%	23,28%	25,19%
Costo Anual por Trabajador	110.640	142.418	168.691	215.325	243.689	290.769
Costo Anual por Trab. Index.	110.640	144.938	187.849	246.121	367.775	381.617

Lo contrario del caso de CANTV ocurre en el Central Azucarero del Táchira, donde a partir de 1993 el costo por trabajador se encuentra por debajo de la inflación, lo que podría significar una racionalización de los recursos existentes o que se otorgan menos beneficios a los trabajadores.



COMPENSACION TOTAL DEL TRABAJADOR.

El motivo de la inclusión de la Compensación Total en el presente estudio radica en que a consideración de los autores, es la manera más práctica de medir la magnitud en que el trabajador común percibe los beneficios de la Convención Colectiva.

Esta metodología de estudio permite analizar el valor monetario realmente percibido por el trabajador y, la proporción que tiene los beneficios adicionales con respecto a las remuneraciones otorgadas por el patrono.

Siguiendo los lineamientos del estudio, la Compensación Total será descrita mediante tablas que contengan toda la información necesaria para su posterior análisis, y gráficos que proporcionen información concerniente a la evolución de los beneficios y la remuneración.

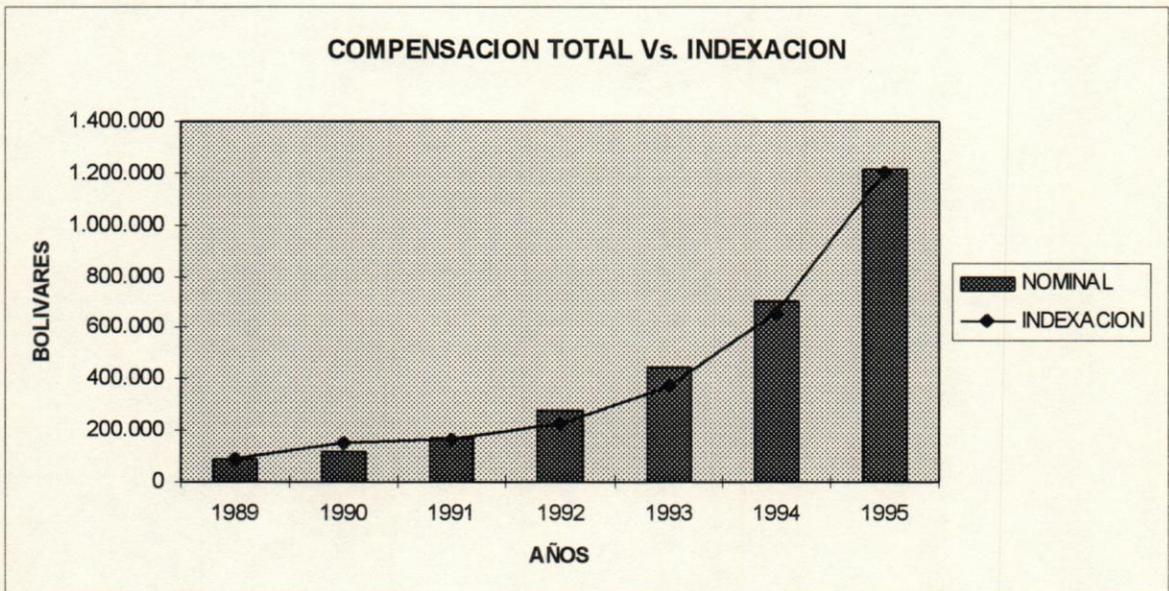
COMPENSACION TOTAL CANTV	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
REMUNERACIONES							
REMUNERACION BASE (ANUAL)	79.512	115.656	164.736	270.000	402.900	644.424	1.123.308
CAJA DE AHORRO	1.193	1.735	4.118	6.750	10.073	16.111	28.083
REMUNERACION TOTAL	80.705	117.391	168.854	276.750	412.973	660.535	1.151.391
Var. Acum.	0,00	45,46	85,30	153,20	202,42	262,36	336,68
BENEFICIOS SOCIO ECON.							
PLAN DE VIVIENDA	393	375	498	460	2.273	2.500	2.846
BECAS	247	236	908	838	1.451	1.596	1.652
JUGUETES	123	127	276	313	616	322	1.925
SEGURO H.C.M (*)							
Plan A: Cobertura Bs 500.000					8.313	22.107	28.204
Plan B: Cobertura Bs 750.000					19.563	24.760	31.644
Plan C: Cobertura Bs 1.000.000					22.175	27.981	35.442
Plan Promedio					16.683	24.950	31.763
Seguro de vida y Accidentes Personales							
Muerte Natural					6.000	6.000	9.000
Muerte Accidental					9.000	9.000	13.500
Incapacidad Parcial o Total					9.000	9.000	13.500
Póliza Promedio					8.000	8.000	12.000
BONIFICACION POR MATRIMONIO	379	540	652	646	802	671	838
BONIFICACION POR NACIMIENTO	55	55	220	257	460	345	1.841
BONIFICACION POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES	20	19	99	50	147	181	264
BONIFICACION POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR	12	12	82	84	292	360	528
BONO POR CARGA DE HIJOS	557	570	1.206	1.367	4.438	2.319	9.239
TEXTOS Y UTILES ESCOLARES	367	419	648	648	1.159	1.436	1.531
TOTAL BENEFICIOS	2.153	2.353	4.590	4.663	36.321	42.679	64.427
COMPENSACION TOTAL	82.858	119.743	173.444	281.413	449.294	703.214	1.215.817
COMPENSACION TOTAL INDEX.	82.858	149.973	163.450	227.212	371.184	655.520	1.201.090
FACTOR REMUNERACION TOTAL	1,0150	1,0150	1,0250	1,0250	1,0250	1,0250	1,0250
FACTOR COMPENSACION TOTAL	1,0421	1,0353	1,0529	1,0423	1,1151	1,0912	1,0824
% BENEFICIOS	2,60%	1,96%	2,65%	0,0166	8,08%	6,07%	5,30%

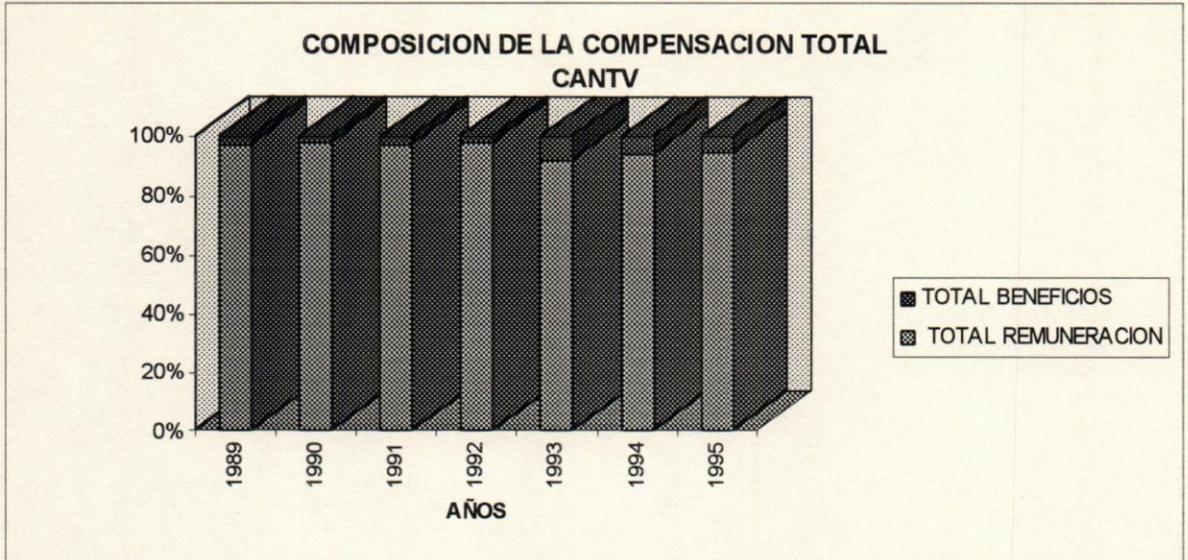
Nota: Las probabilidades de obtener las diferentes bonificaciones están basadas en las frecuencias utilizadas para los cálculos de contratación colectiva.

(*) El costo de mercado de la prima del seguro de H.C.M se calculó obteniendo el promedio del costo para un hombre entre 18 - 55 años edad y una mujer entre 18 - 50 años de edad, de una muestra de 8 empresas aseguradoras del país. Al costo obtenido se le multiplica por 0,5, ya que el trabajador contribuye con la mitad de la prima

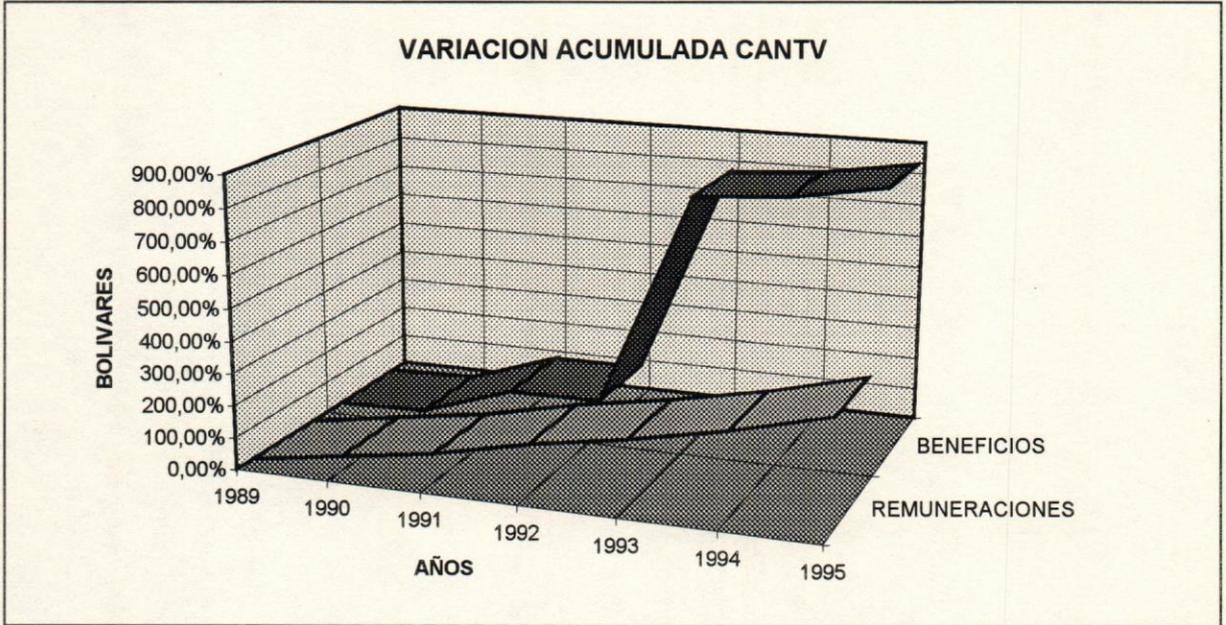
(**) El costo de mercado de la prima del seguro de Vida y Accidentes Personales se calculó obteniendo el promedio del costo para un hombre entre 18 - 55 años edad de la misma muestra de empresas del Seguro H.C.M.

El comportamiento de la Compensación Total en CANTV presenta a partir de la privatización (1991) una tendencia a mantenerse ligeramente por encima de la inflación. Esta tendencia se encuentra más marcada en los años 92 y 93 que en los subsiguientes.





En el gráfico de Composición de la Compensación Total se percibe que partir de 1993 aumenta la porción que conforman los beneficios en la Compensación Total del Trabajador, aunque se puede observar que esta porción presenta una leve tendencia a reducirse en los años siguientes.

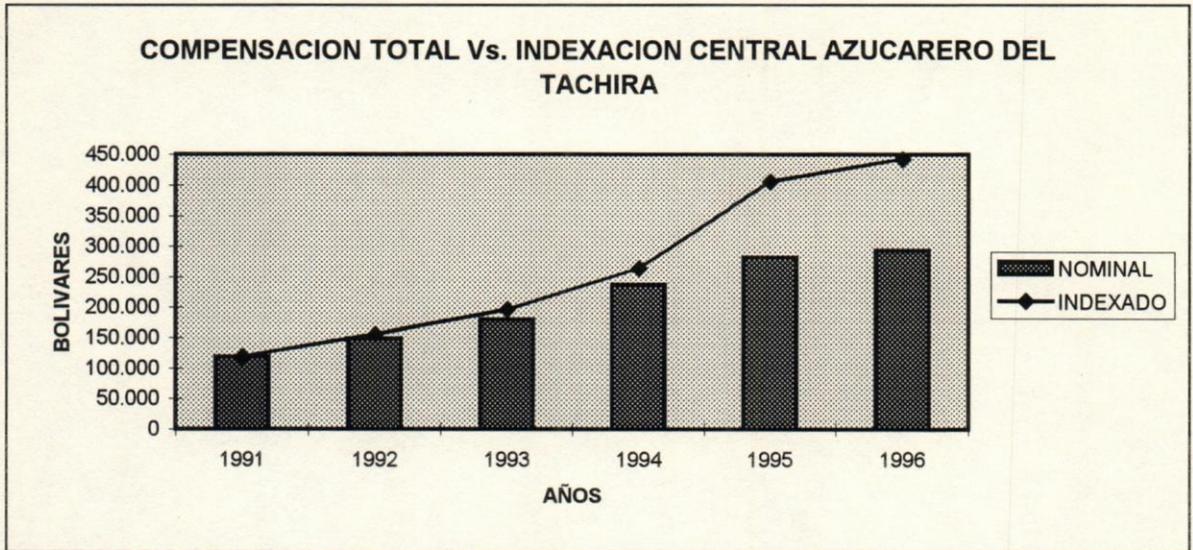


En el año 1993 se observa un incremento en la proporción que tienen los beneficios en la compensación total, este aumento se debe a la implantación de los seguros de vida y H.C.M.

Antes y después de este año se aprecian incrementos moderados en los beneficios otorgados. En cambio en las remuneraciones se observa una clara tendencia lineal.

COMPENSACION TOTAL C.A. DEL TÁCHIRA	1991	1992	1993	1994	1995	1996
REMUNERACIONES						
REMUNERACION BASE (ANUAL)	98.040	126.684	150.000	190.800	216.000	252.000
CAJA DE AHORRO	9.804	6.750	10.073	16.111	28.083	28.083
REMUNERACION TOTAL	107.844	133.434	160.073	206.911	244.083	280.083
BENEFICIOS SOCIO ECONOMICOS						
BECAS	378	454	388	964	885	2.813
JUGUETES	201	216	331	522	508	1.012
SEGURO H.C.M (*)						
Plan A: Cobertura Bs 500.000	3.906	5.661	8.313	22.107	28.204	
Plan B: Cobertura Bs 750.000	9.192	13.322	19.563	24.760	31.644	
Plan C: Cobertura Bs 1.000.000	10.420	15.101	22.175	27.981	35.442	
Plan Promedio	7.839	11.361	16.683	24.950	31.763	
BONIFICACION POR MATRIMONIO	99	126	126	163	154	173
BONIFICACION POR NACIMIENTO	87	90	128	190	186	302
BONIFICACION POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES	40	44	53	74	90	122
BONIFICACION POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR	76	850	100	138	17	228
TEXTOS Y UTILES ESCOLARES	1.918	2.051	2.332	3.394	4.099	8.847
TOTAL BENEFICIOS	10.639	15.192	20.142	30.395	37.701	13.497
COMPENSACION TOTAL	118.483	148.626	180.214	237.305	281.784	293.579
COMPENSACION TOTAL INDEXADO	118.483	155.212	196.038	262.932	405.317	441.274
FACTOR REMUNERACION TOTAL	1,1000	1,0533	1,0672	1,0844	1,1300	1
FACTOR COMPENSACION TOTAL	1,2085	1,1732	1,2014	1,2437	1,3046	1
% BENEFICIOS	8,98%	10,22%	11,18%	12,81%	13,38%	4,60%

Nota: (*) El costo de mercado de la prima del seguro de H.C.M se calculó obteniendo el promedio del costo para un hombre entre 18 - 55 años edad y una mujer entre 18 - 50 años de edad, de una muestra de 8 empresas aseguradoras del país. Al costo obtenido se le multiplica por 0.5., ya que el trabajador contribuye con la mitad de la prima.

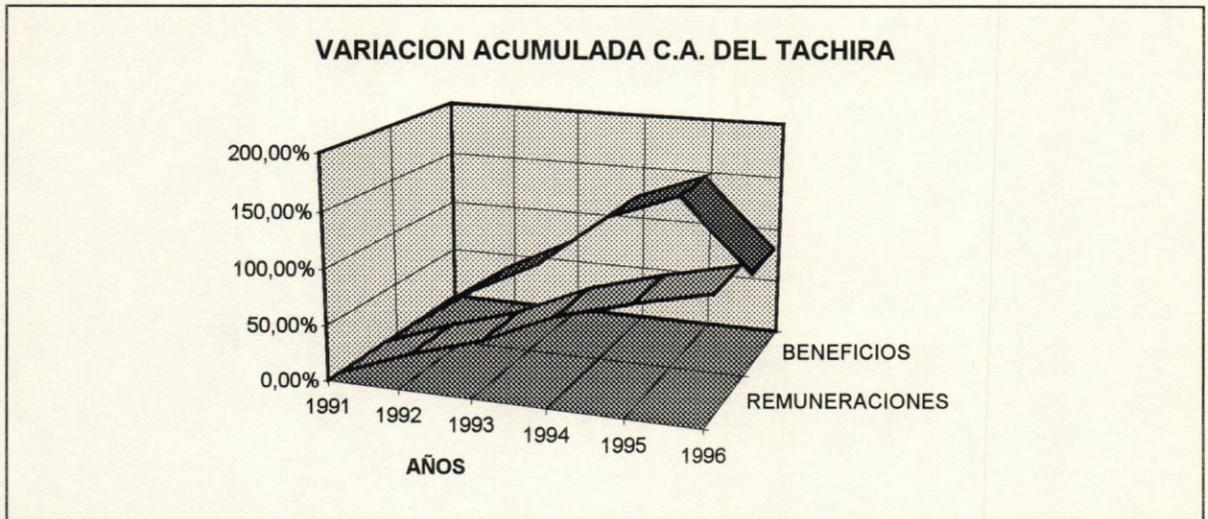
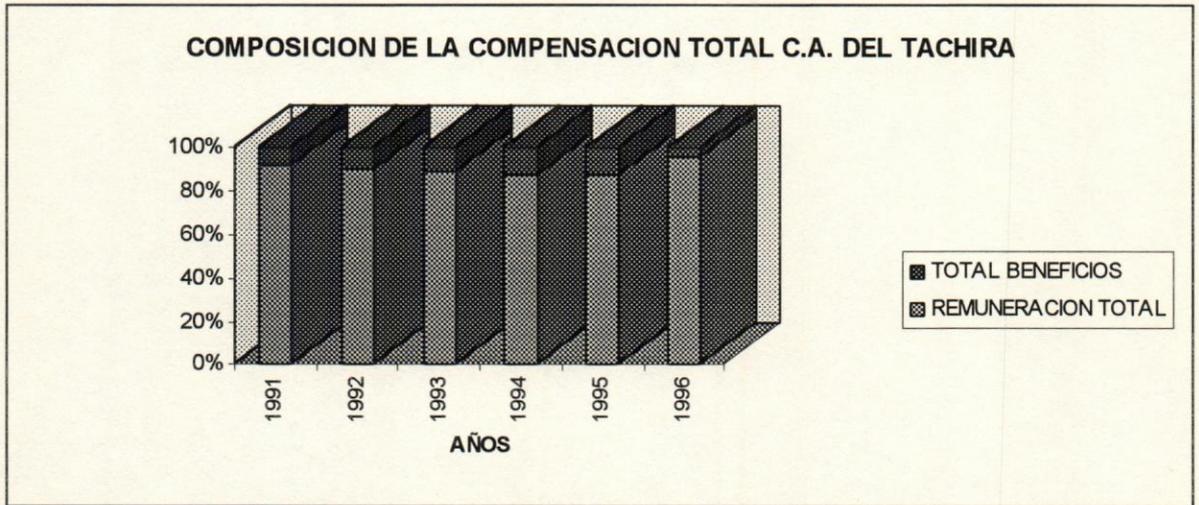


Se puede observar en el gráfico de Compensación Total Vs. Indexación que se ha producido un detrimento de los beneficios socioeconómicos de los trabajadores, ya que no logran compensar la inflación. Esta tendencia se percibe más claramente en los años 1994 y 1995.

En el gráfico siguiente se puede apreciar que la porción que conforman los beneficios en la Compensación Total presentaba una tendencia creciente en el período 91-95 se reduce notablemente en el año 1996, después de la Privatización. Esto se puede adjudicar a los beneficios que no se continuaron otorgando con la nueva convención colectiva.

En el gráfico de Composición de la Compensación Total del C.A. del Táchira, se percibe una disminución para el año de 1996 de la proporción de los beneficios dentro de la compensación total del trabajador, igualmente en el gráfico de la

Variación Acumulada, se observa un decrecimiento en los beneficios. Esto puede adjudicarse a la discusión de un nuevo Contrato Colectivo con un nuevo patrono, donde no se ratifican los beneficios obtenidos a través de los contratos anteriores.

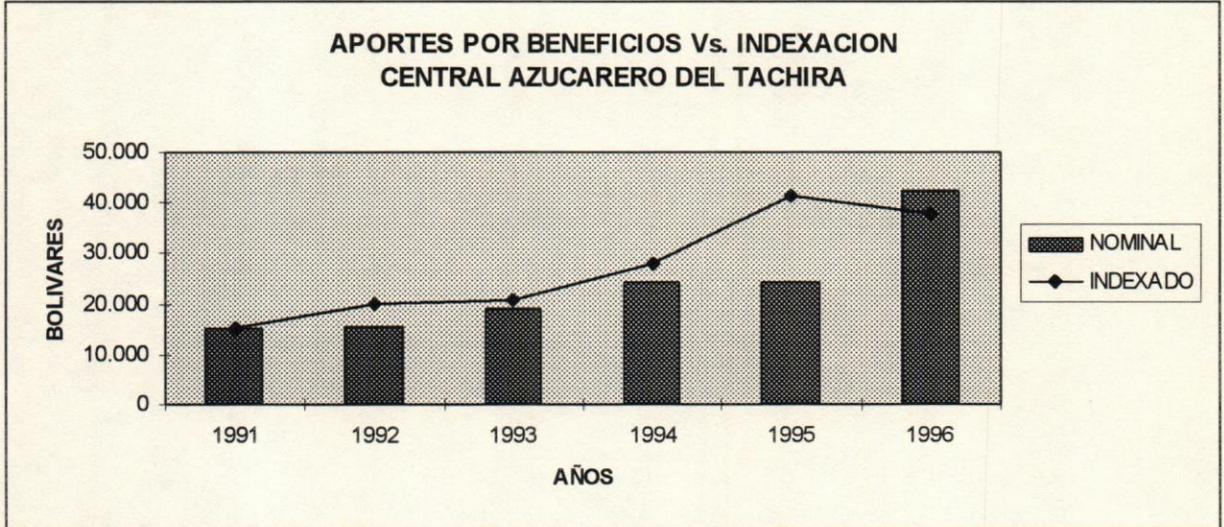
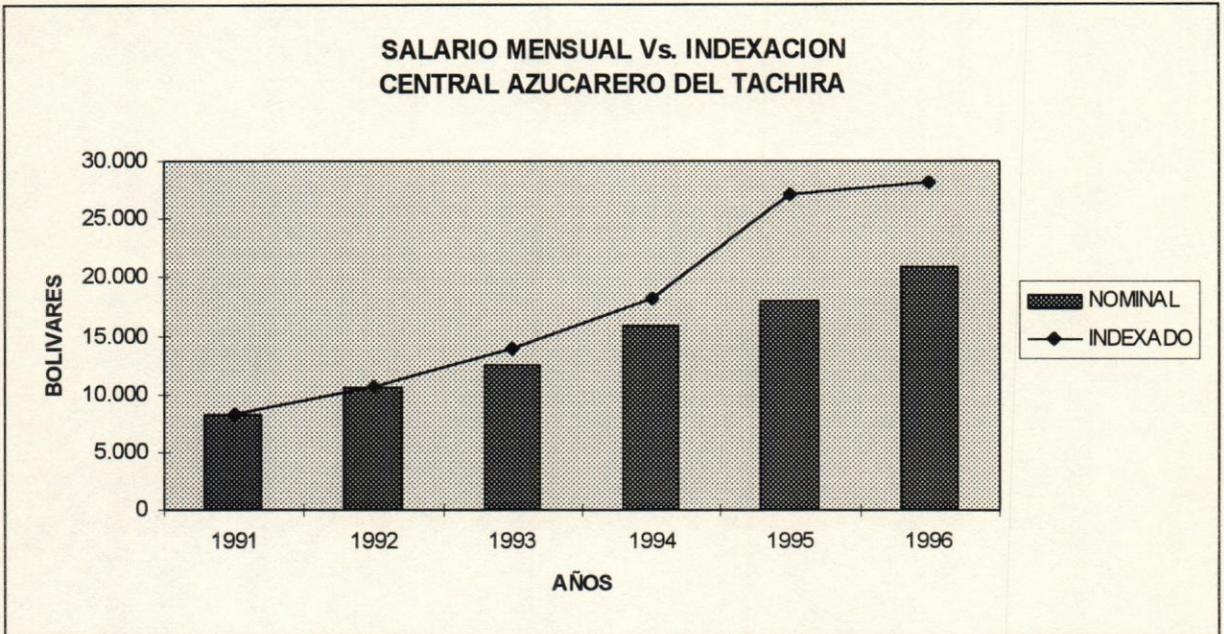


Es de notar que los cambios bruscos de mejoría y desmejoría de los beneficios socioeconómicos en CANTV y el Central Azucarero respectivamente, se producen después de la privatización.

INDEXACION A LOS BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES.

Para determinar si los beneficios de los trabajadores han mejorado en términos reales, es necesario comparar el crecimiento nominal con el crecimiento indexado de los valores de beneficios correspondientes. Los beneficios se analizan según la clasificación utilizada en el cálculo de los costos de contratación colectiva.

INDEXACION DE LOS BENEFICIOS.	1991	1992	1993	1994	1995	1996
NT	278	238	173	112	122	128
SB MENSUAL NOMINAL	8.170	10.557	12.500	15.900	18.000	21.000
INFLACION	31,00%	31,90%	45,90%	70,80%	56,60%	
SB MENSUAL INDEXADO	8.170	10.703	13.925	18.238	27.157	28.188
MASA SALARIAL	27.255.120	30.150.792	25.950.000	21.369.600	26.352.000	32.256.000
CLAUSULAS DE COSTO NO VAR. NO EN FUNCION DEL SALARIO BASICO						
Nacimiento de hijos	1.958	2.000	2.625	3.500	3.500	5.375
Indexación	1.958	2.565	2.638	3.830	5.978	5.481
Fallecimiento del Trab.	9.667	10.000	12.083	15.000	15.000	26.250
Indexación	9.667	12.663	13.190	17.630	25.620	23.490
Fallecimiento de Fliares.	2.550	2.600	3.183	4.000	4.000	7.000
Indexación	2.550	3.341	3.429	4.644	6.832	6.264
Becas	292	300	300	300	300	1.000
Indexación	292	382	396	438	512	470
Juguetes	383	400	567	800	800	1.500
Indexación	383	502	528	827	1.366	1.253
Textos y Utiles escolares	267	275	390	550	550	1.350
Indexación	267	349	363	568	939	861
Aporte por Benef.	15.117	15.575	19.148	24.150	24.150	42.475
Aporte por Benef. index.	15.117	19.803	20.543	27.937	41.248	37.819

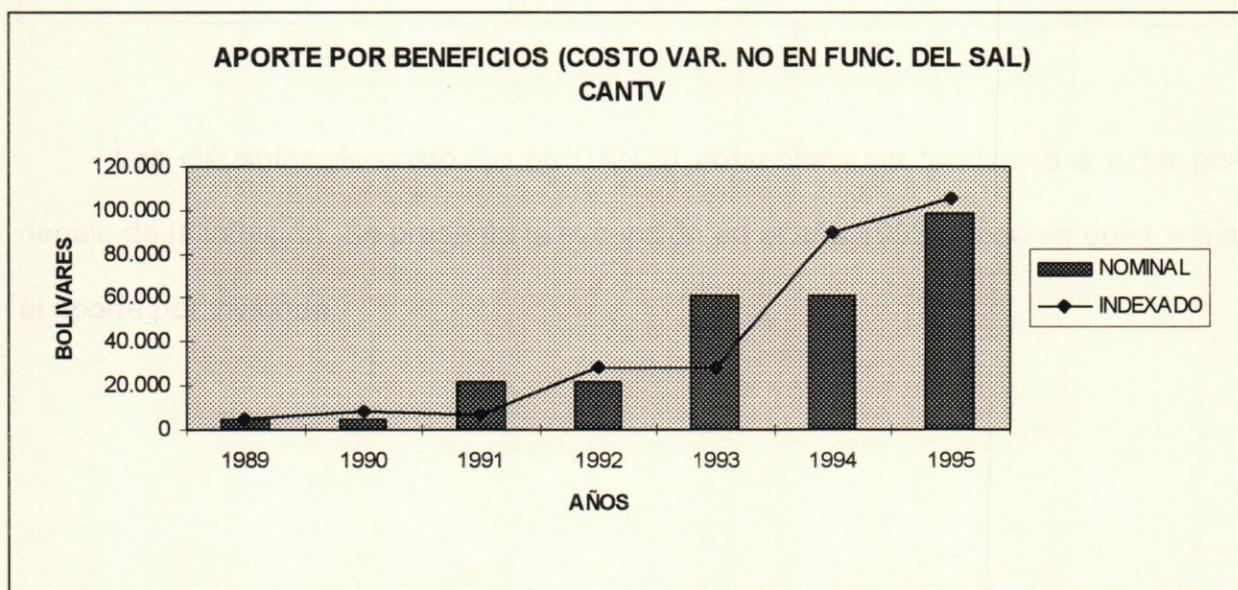
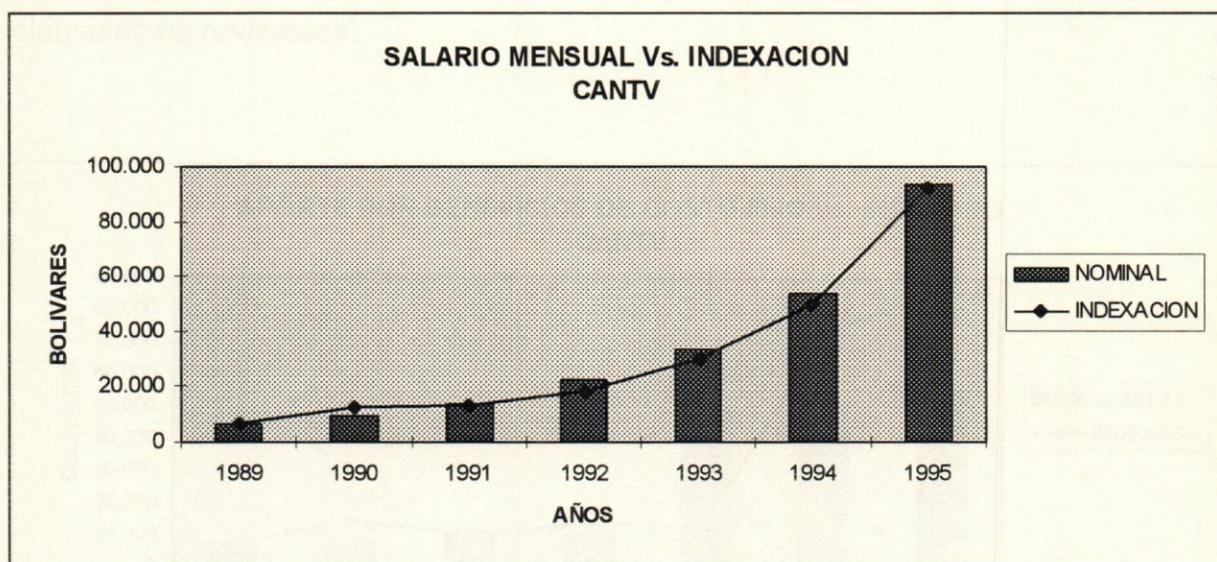


En el Central Azucarero del Táchira se observa que a partir del año 1993, la diferencia entre el salario nominal y el indexado comenzó a hacerse más palpable cada año. En materia de beneficios, se produjo una tendencia similar, pero con la

diferencia que en el año 1996, el monto obtenido por el paquete de cláusulas que varían no en función del salario básico mejoró en términos reales, pero es importante acotar que este paquete de cláusulas no incluye el Seguro de H.C.M. el cual se aplicaba cuando era una empresa del Estado, y se cambió por servicios médicos al pasar a manos privadas.

CANTV	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
NT	19.069	19.987	20.087	21.756	22.000	20.000	19.324
SB MENSUAL	6.626	9.638	13.728	22.500	33.575	53.702	93.609
INFLACION	81,00%	36,50%	31,00%	31,90%	45,90%	70,80%	56,60%
SB MENSUAL INDEXADO	6.626	11.993	13.156	17.984	29.678	48.986	91.723
CLAUSULAS DE COSTO VARIABLE NO EN FUNCION DEL SALARIO BASICO							
Nacimiento de hijos	700	700	3.000	3.000	6.000	6.000	15.000
Indexación	700	1.267	956	3.930	3.957	8.754	10.248
Fallecimiento del Trabajador	1.500	1.500	10.000	10.000	40.000	40.000	60.000
Indexación	1.500	2.715	2.048	13.100	13.190	58.360	68.320
Fallecimiento de Familiares	1.200	1.200	6.000	6.000	10.000	10.000	15.000
Indexación	1.200	2.172	1.638	7.860	7.914	14.590	17.080
Carga de hijos	75	75	200	200	600	600	1.000
Indexación	75	136	102	262	264	875	1.025
Becas (monto promedio)	300	300	800	800	1.400	1.400	2.333
Indexación	300	543	410	1.048	1.055	2.043	2.391
Juguetes	200	200	550	550	1.000	1.000	2.500
Indexación	200	362	273	721	725	1.459	1.708
Textos y Utiles Escolares	717	717	1.300	1.300	2.500	2.500	3.000
Indexación	717	1.298	978	1.703	1.715	3.648	4.270
Total aporte beneficios	4.692	4.692	21.850	21.850	61.500	61.500	98.833
Total aporte benef. indexado	4.692	8.493	6.404	28.624	28.820	89.729	105.042
CLAUSULAS DE COSTO FIJO							
PLAN DE VIVIENDA (monto máximo a distribuir)	7.500	7.500	10.000	10.000	50.000	50.000	55.000
Total aporte benef. indexado	7.500	13.575	10.238	13.100	13.190	72.950	85.400

Como se visualiza en el caso siguiente, a partir de la privatización, en el año 1992, los incrementos salariales se mantienen siempre por encima de la inflación (superando al salario indexado)



CONCLUSIONES

Las principales conclusiones se resumen en tres tablas con sus explicaciones:

CANTV		
INDICADORES	PUBLICA 1989 - 1991	PRIVADA 1992 - 1995
SOCIOLABORALES		
Promedio de trabajadores	19714,33	20770 5,35%
Promedio porcentual de crecimiento del Salario básico.	50,60%	61,16%
Promedio porcentual de la diferencia del Salario básico. vs. Salario indexado	-0,07%	14,15%
Promedio de Trabajadores por línea telefónica instalada	76,09	112,04 47,24%
Promedio de Trabajadores por teléfono público.	1,59	2,59 62,72%
COSTOS DE CONTRATACION COLECTIVA		
Promedio porcentual del crecimiento del costo total por trabajador de las cláusulas del paquete de beneficios socioeconómicos	50,07%	61,69%
Promedio porcentual del crecimiento del costo por trabajador de las cláusulas del paquete de beneficios socioeconómicos de costo variable en función del salario básico	44,14%	86,08%
Promedio porcentual del crecimiento del costo por trabajador de las cláusulas del paquete de beneficios socioeconómicos de costo variable no en función del salario básico	51,40%	92,57%
Promedio porcentual del crecimiento del costo por trabajador de las cláusulas del paquete de beneficios socioeconómicos de costo fijo	6,80%	139,43%
Promedio porcentual de la diferencia entre el costo de contrato colectivo promedio por trabajador y el costos de contrato colectivo promedio por trabajador indexado	-0,37%	7,77%
COMPENSACION TOTAL		
Promedio porcentual del crecimiento de la compensación total	50,54%	63,02%
Promedio porcentual de la diferencia entre el la compensación total nominal y la compensación total indexada	-0,07%	8,46%
Promedio del porcentaje de los beneficios socioeconomicos con respecto a la compensacion total	2,40%	5,28%
Promedio porcentual del crecimiento de los beneficios socioeconómicos	35,31%	249,12%
VALORES DE BENEFICIOS		
Promedio porcentual de la diferencia entre los valores de beneficio de las cláusulas socioeconómicas nominal y los valores de beneficio de las cláusulas socioeconómicas indexadas	-13,77%	4,50%

COMPAÑÍA NACIONAL DE TELEFONOS DE VENEZUELA

SITUACION SOCIO-LABORAL

Según se demuestra en el renglón de indicadores sociolaborales, en el período 1991-1995 el personal incremento en un 5,35% promedio anual en el período estudiado como empresa privada en relación al período anterior. Como empresa pública este hecho evidencia que, la creencia que la privatización de la CANTV produjo una reducción en la nómina de la empresa, está errada.

Con posterioridad a la privatización ha habido un promedio porcentual mayor de crecimiento anual del salario básico que lo sucedido con anterioridad a la misma. Sin embargo, lo que mas llama la atención es que, en términos reales, también se ha producido un crecimiento salarial, equivalente a un promedio de 14,5% superior a la indexación correspondiente. Antes de la privatización el salario nominal estaba por debajo del indexable equivalente en un 0,07%.

Los indicadores de costos de contratación colectiva señalan que el crecimiento porcentual del costo promedio de un trabajador ha superado el que existía cuando era una empresa pública, equivalente a 61,7% y 50,07% respectivamente. El crecimiento porcentual de los costos promedio de las cláusulas

de costo variable en función del salario básico presenta la misma tendencia que la variación del salario (lógicamente), pero la diferencia porcentual entre ambas tendencias se debe al aumento del valor del beneficio de la cláusula ahorros de 1,5% del salario básico anterior a la privatización a un 2,5% posterior a la privatización. Finalmente, se aprecia que a partir de 1992 se produjo un crecimiento real en la variación del costo total por trabajador, es decir, el costo por trabajador indexado de cada año con base en el anterior, es menor que el costo promedio por trabajador efectivo de dichos años. Este hecho puede explicarse por dos causas principales. Por un parte, la reducción del número de trabajadores y, por el aumento en los valores de beneficio de las cláusulas por la otra, o bien una combinación de ambas causas. El costo total real por trabajador es negativo antes de la privatización ubicándose en un 0,37% promedio por debajo del costo por trabajador indexado.

La compensación total en términos relativos, tuvo un crecimiento porcentual mayor después de la privatización siendo igual a un 63,02% mientras que, como empresa pública este indicador era igual a un 50,54%. Asimismo, la compensación total en promedio fue un 8,46% superior a la compensación total indexada en el período post-privatización. En cambio, antes de la privatización, este indicador fue negativo equivalente a un 0,07% inferior a la respectiva compensación total indexada. Como de la privatización, hubo un incremento en los beneficios socioeconómicos recibidos por el trabajador. La proporción de dichos beneficios con

respecto a la compensación total es, después de privatizada, igual a un 5,28% en comparación con un 2,40% antes de privatizarse.

Al analizar por separado los distintos valores de beneficio contemplados en las cláusulas integrantes del paquete estudiado se aprecia que, dichos valores después de la privatización se ubicaron en un 4,5% promedio anual por encima de la indexación correspondiente. Entre 1989 y 1991, estos valores se ubicaron en un 13,77% promedio anual por debajo de la indexación equivalente.

En resumen, en la CANTV el salario y los beneficios socioeconómicos contemplados en convención colectiva han mejorado después de su privatización, tanto en términos nominales como términos reales.

CENTRAL AZUCARERO DEL TACHIRA

Los resultados obtenidos del análisis del caso del Central Azucarero del Táchira describen un comportamiento inverso al resultante en el caso de la CANTV. Lo primero es, que todos los indicadores descritos en la tabla menos uno (el cual presenta un comportamiento particular que se explica más adelante) han disminuido o desmejorado, según el caso, después de la privatización.

Los cuatro indicadores que comparan el comportamiento efectivo con las proyecciones de indexación del mismo son negativas, es decir, en términos reales dichos indicadores han caído .

SITUACION SOCIO-LABORAL

Según se evidencia en la tabla, se produjo una reducción de personal en la empresa después de privatizada equivalente, en promedio, a un 47,39% menor del promedio de personal existente como empresa pública. Hoy en día el Central tiene la mitad de trabajadores fijos al que tenía cinco años atrás.

Después de la privatización el promedio porcentual de crecimiento del salario básico mensual es menor al que existía cuando era pública. Igual situación presenta en relación con el salario real. Como empresa privada el salario nominal se

encuentra un -42,55% por debajo al salario indexado correspondiente, a diferencia del -9,16 % que existía cuando el Central formaba parte del Estado.

Los indicadores de costos de contratación colectiva señalan que el crecimiento porcentual del costo promedio de un trabajador no ha superado al que existía cuando era una empresa pública, equivalentes a 16,25% y 24,94% respectivamente. Esto demuestra que se ha reducido considerablemente los gastos de personal. El comportamiento atípico citado arriba se refiere al promedio porcentual de variación del costo de las cláusulas de costo variable que no se mueven en función del salario básico. Estas cifras se dan porque dicho indicador no incluye el costo que representa el seguro de H.C.M , el cual existía antes de la privatización y que después se eliminó.

La diferencia entre el promedio del costo total por trabajador y el costo total por trabajador indexado siempre ha sido negativa. El cambio radica en que el promedio cuando era empresa pública era igual a un -9,14% y, ahora como empresa privada equivale a un 68,43%.

La compensación total en términos relativos, tuvo un crecimiento porcentual después de la privatización equivalente a un 11,46% fue menor al existente antes de la venta, y , que era igual a un 26,12%. La compensación total en términos reales fue negativa tanto antes como después de la privatización, equivalente a -9,24% y

47,35% respectivamente. Sin duda alguna, el ingreso real de los trabajadores ha disminuido significativamente después de la privatización

Al analizar por separado los distintos valores de beneficio se aprecia que dichos valores han crecido por debajo de la línea de indexación en ambos periodos estudiados. Como empresa pública la cifra era de un -16,7% promedio anual menor a la línea de indexación y, un 29,92% promedio anual menor a dicha línea después de privatizada.

En resumen, el salario y los beneficios socioeconómicos contemplados en la convención colectiva del Central, han desmejorado después de su privatización, tanto en términos nominales como términos reales.

OBSERVACIONES GENERALES

El paquete de beneficios socioeconómicos incluido en la convención colectiva de las empresas estudiadas ha variado en términos relativos durante los años anteriores y posteriores a la privatización de las mismas.

Los cambios ocurridos en cada una de las empresas estudiadas durante los años anteriores a la privatización han sido diferentes. En términos relativos, los beneficios socioeconómicos...

VARIACION DE LOS INDICADORES DESPUES DE LA PRIVATIZACION

INDICADORES	VENTA DE ACCIONES C.A.N.T.V	VENTA DE ACTIVOS CAZTA
Trabajadores	5,35%	-47,39%
Promedio porcentual de crecimiento del Salario Básico Mensual	20,87%	-39,86%
Produccion	54,98%	82,83%
Promedio porcentual del crecimiento del costo total por trabajador.	23,22%	-34,85%
Promedio porcentual del crecimiento de la compensacion total	24,70%	-56,12%
Promedio del porcentaje de los beneficios socioeconomicos con respecto a la compensacion total	119,59%	1,34%

OBSERVACIONES GENERALES

El paquete de beneficios socioeconómicos incluido en los contratos colectivos de las empresas estudiadas ha variado en términos relativos durante los años anteriores y posteriores a la privatización de las mismas.

Los cambios ocurridos en cada una de las empresas analizadas presentan tendencias diferentes. En términos generales y relativos, la nueva situación de los

trabajadores de la compañía de comunicaciones es sustancialmente mejor a la de los trabajadores del central azucarero. El promedio porcentual del crecimiento de la compensación total en CANTV, después de la privatización, es en un 24,7% mayor al ocurrido antes de la privatización. En cambio, en el Central es en un 56,12% inferior después de vendida a manos privadas comparación con el existente cuando era pública.

De ello, lo cual se puede inferir que, siguiendo los resultados arrojados por la técnica de la compensación total, la sustitución total de patrono que ocurrió en el Central Azucarero Ureña una vez privatizada no ha favorecido a los trabajadores.

Es interesante resaltar que la producción de azúcar de la empresa aumentó en un 82,83% promedio anual por trabajador con respecto a la producción promedio anual existente cuando era una empresa pública que, aunado a la reducción de los costos por trabajador en términos relativos ocurrida, significa una mejora para los dueños de la empresa.

La CANTV presenta un panorama inverso que se produjo en el Central. En términos relativos y reales los beneficios socioeconómicos han aumentado y mejorado en relación a la tendencia ocurrida pre-privatización. Por otro lado, los nuevos propietarios, en términos relativos, han gastado mas por trabajador en

relación al antiguo propietario. Sin embargo, la producción por trabajador ha aumentado en mayor proporción al anterior gasto, ubicándose en un 54,98%

A manera de conclusión se puede afirmar que la modalidad de "venta de activos" otorga al nuevo propietario más flexibilidad en la relación laboral en comparación a la situación del nuevo propietario de una empresa privatizada bajo la modalidad de "venta de acciones". Esta afirmación queda evidenciada en todos los resultados presentados a lo largo de la presente investigación.



BIBLIOGRAFIA

- ARRIA SALAS, Alberto. "Contratación Colectiva. Sistemas de Composición de Conflictos Colectivos." Volúmen I parte general. CELA Editora C.A. Caracas, 1987. 589 pags.
- CREHAN, Herbert F. "Tipos de remuneración no monetaria". Citado por Rock Milton: "Manual de Administración de Sueldos y Salarios". Tomo 3. Ediciones Mc Graw Hill.
- DUBUC, ROBERT. "Privatización". Centro de Divulgación del Conocimiento Económico (CEDICE). Numero 32. Caracas 1990.
- GARAY, Juan. "Ley Orgánica del Trabajo" Ciafré. Caracas, 1994. 110 pags.
- RICH, Joseph R. y Carretta Phalen, Carol. "A Framework for the design of Total Compensation Surveys". ACA Journal. Invierno 1992/93.
- SULLIVAN, John F. "The Components, Cost Structure and Objectives of a Total Compensation Program." American Compensation Asociation. 1991.

SIMMONS, John G. "La Contratación Colectiva del Trabajo como una responsabilidad más de la empresa" Caracas 60 pags.

TESTA, Gianluigi "Los Servicios Sociales". Biblioteca Deusto de y Organización. Tema V Personal. Traducido al español por José Luis Fernández. Ediciones Deusto. Bilbao, España.

TORRES, Ivan Darío. "La Contratación Colectiva en Venezuela". Editorial La Torre. Caracas, 1971. 264 pags.

TORRES, Gerver. "Quienes ganan, quienes pierden. La Privatización en Venezuela." Caracas, 1994 Pag. 200 pags.

URQUIJO, José Ignacio. "Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales" Número 24/25. Editorial Arte. Caracas, enero 1989. 190 pags.

URQUIJO, José Ignacio. "Teoría de las Relaciones Industriales". Editorial Ex Libris. Caracas, 1993. 291 pags.

VALVERDE, Antonio "Las mejoras voluntarias de Seguridad Social". Univ. de Sevilla. 1970, citado por Aurora Brito: "Los Planes de beneficios. Una guía para su estudio". Manuales Univ. Serie Rel. de Personal. UCAB. Caracas 1996.